

## نظام معلومات الموارد البشرية الآلي كجال لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية [دراسة تحليلية نظرية]

*Human Resources Information System (HRMS) as an area for the application of e-management of human resources*

*-Theoretical analysis -*

شيكرا أيوب<sup>[\*]</sup> & د. قاشي خالد<sup>[\*\*]</sup>

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم النسيب

جامعة البليدة<sup>2</sup> المركز الجامعي نيبازة

تاريخ النشر: 01 جوان 2018

تاريخ قبول النشر: 03 ماي 2018

تاريخ الارسال للنشر: 10 أفريل 2018

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري لنظام معلومات الموارد البشرية الآلي ، و إبراز مساهمته في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، محاولين الإجابة على التساؤل المحوري التالي : كيف يساهم تبني نظام معلومات الموارد البشرية الآلي في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة ؟

حيث كشفت نتائج الدراسة على ضرورة مسايرة المؤسسة للتطورات الحديثة في مجال أنظمة المعلومات ، من خلال تبني نظام معلومات الموارد البشرية الآلي الذي يساعد على التحكم الجيد في الموارد البشرية من خلال تحسين طرق العمل و إنجاز المهام ، والذي ساهم في ظهور مفهوم جديد و هو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في التسيير ، و هذا ما يساعد على رفع معدلات الأداء و الإنتاجية للمؤسسة ، و تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية : نظام معلومات الموارد البشرية الآلي SIRH ، إدارة الموارد البشرية ، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، الموارد البشرية ، المعلومات .

تصنيف JEL : J24, M12, M10, M50, O30

### ABSTRACT

*Cette étude vise à identifier le cadre théorique du système automatisé d'information des ressources humaines, de souligner sa contribution à la gestion électronique des ressources humaines, en essayant de répondre à la question essentielle qui est : Comment l'adoption du système d'information sur les ressources humaines (SIRH) contribue-t-elle à l'application de la gestion des ressources humaines de l'entreprise?*

*Les résultats de la recherche ont révélé la nécessité à l'entreprise de suivre les développements modernes dans le domaine des systèmes d'information et ceci par l'adoption du système d'information de ressource humaines qui aide à la bonne maîtrise des ressources humaines en améliorant les méthodes de travail et effectuer les tâches, ce qui a contribué à l'émergence d'un nouveau concept qui est la gestion électronique des ressource humaines qui s'appuie sur la technologie moderne dans la gestion, ce qui contribue à améliorer la performance et la productivité de l'entreprise et faciliter la performance des fonction de gestion des ressources humaines.*

**Mots clés** : Système d'information sur les ressources humaines, Gestion des ressources humaines, E-gestion des ressources humaines, Ressources humaines, information.

**Classification Jel** : J24, M12, M10, M50, O30.

### تمهيد :

في ظل التطور الكبير الذي تشهده المؤسسات في الوقت الحالي من توسع في الأنشطة و تعقد في هياكلها التنظيمية ، و الارتقاء الكبير في عدد الموارد البشرية ، أصبحت عملية التحكم و السيطرة على أنشطة المؤسسة أمر معقد ، و ذلك لصعوبة التحكم في الكم الهائل من المعلومات بالطرق التقليدية ، حيث تعتبر هذه الأخيرة موردا استراتيجيا في عملية التسيير ، لذلك و جب علي المؤسسات أن تتأقلم مع

(\*) : Ayechikr@gmail.com & (\*\*):Khaledgachi2000@yahoo.fr

هذه التغيرات و تفاعل معها من خلال إدخال أنظمة و تكنولوجيا المعلومات من أجل تحسين عملية الاستفادة و التحكم في المعلومات لتحسين عملية اتخاذ القرار و إدارة أنشطتها بطريقة فعالة .

حيث أصبحت تلعب أنظمة المعلومات المحوسبة في المؤسسة دورا كبيرا في تحسين مردودية و فعالية العمل ، و هذا ما ساعد المؤسسة على التحكم الجيد و الفعال في البيانات و المعلومات ، وأيضا من أجل تحسين طرق إدارة الأنشطة في المؤسسة ، من بين أنظمة المعلومات المختلفة في المؤسسة نجد نظام معلومات الموارد البشرية الآلي الذي يعتبر أداة التحكم في الموارد البشرية ، من خلال ما توفره على عناصر و تطبيقات إلكترونية تعتمد على الحاسب الآلي في القيام بمختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية ، و التي تتميز بالسرعة و الدقة في إدارة و معالجة معلومات وكذا تحسين عملية اتخاذ القرارات الخاصة ، والعمل على إدخال هذه التكنولوجيا الحديثة في جميع أنشطة و ووظائف إدارة الموارد البشرية ، وذلك قصد تحسين طرق التسيير .

هذا ما ساعدها على الانتقال من نظام التقليدي لإدارة الموارد البشرية إلى نظام حديث يسمى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي تعتمد على تكنولوجيا أنظمة المعلومات و الاتصالات في إدارة الموارد البشرية ، من أجل ضمان عملية التسيير بطريقة فعالة ، و في ضوء ذلك جاءت إشكالية دراستنا .

**إشكالية الدراسة:** يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الآلي أحد أهم أنظمة المعلومات الموجودة في المؤسسة و التي تهدف من خلالها إلى تحسين كفاءة و فعالية إدارة الموارد البشرية في المنظمة الحديثة ، حيث تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية لموارد البشرية ، و تأسيسا لما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة :

**كيف يساهم تبني نظام معلومات الموارد البشرية الآلي في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة ؟**  
من خلال الإشكالية المقدمة يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ماذا نقصد بنظام معلومات الموارد البشرية الآلي ؟
  - ما هي عناصر نظام معلومات الموارد البشرية الآلي ؟
  - ماذا نقصد بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ؟
  - ما هي أسباب التحول الإلكتروني للموارد البشرية ؟
  - ما هي أهم التطبيقات المستعملة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ؟
- فرضية الدراسة :** يسمح تبني نظام معلومات الموارد البشرية الآلي إلى تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية ، و ذلك من خلال مختلف التطبيقات و البرمجيات الإلكترونية التي ساعدت على ظهور جديد في التسيير ألا هو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- أهمية الدراسة :** يكتسي موضوع نظام معلومات الموارد البشرية الآلي أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية ، من خلال إدخال طرق العمل و التكنولوجيا الحديثة في عملية التسيير ، و هذا ما أدى إلى ظهور ما يسمى بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- أهداف الدراسة:** في ظل السؤال المحوري للدراسة و أهميتها فإننا نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية الآلي ؟
  - التعرف أهم العناصر المكونة لنظام معلومات الموارد البشرية الآلي ؟ .
  - التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و تحديد أهم الأسباب التي أدت إلى التحول الإلكتروني لإفراد .
  - التعرف على أهم التطبيقات الإلكترونية للموارد البشرية.
- للتوصل للأهداف المرجوة و الإجابة على عن الإشكالية المطروحة ، فقد قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي للإلهام بمختلف المفاهيم المتعلقة بالموضوع.

**هيكل الدراسة :** قمنا بتقسيمه إلى ثلاث محاور كما يلي :

- المحور الأول :** ماهية نظام معلومات الموارد البشرية .
- المحور الثاني :** الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية .
- المحور الثالث :** الوظائف الإلكترونية للموارد البشرية .

### المحور الأول : ماهية نظام المعلومات الموارد البشرية الآلي

صاحب التطور الذي تشهده أنظمة و تكنولوجيا المعلومات من الانتقال من أنظمة معلومات اليدوية إلى أنظمة معلومات متطورة تعتمد على الحاسب الآلي و شبكات الاتصالات ، من بينها نظام معلومات الموارد البشرية الآلي الذي ساهم بدرجة كبيرة في تحسين عملية اتخاذ القرارات و إدارة الموارد البشرية و ذلك بكفاءة فعالية ، و في هذا المحور سوف نتطرق إلى ماهية نظام معلومات الموارد البشرية .

**1-1 مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية الآلي:** قبل التطرق لتعريف نظام معلومات الموارد البشرية الآلي يجب التطرق أولا لنظام المعلومات بصفة عامة ، حيث يعرف بأنه " مجموعة العناصر البشرية و الآلية اللازمة معا لجمع و تشغيل البيانات لغرض تحويلها إلى

معلومات باستقبال البيانات لغرض تحويلها إلى معلومات تساعد في اتخاذ القرارات ، ويقوم نظام المعلومات باستقبال البيانات الأولية (المدخلات) ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات (مخرجات) ، والتي تستخدم لاتخاذ القرارات وعمليات التحكم والتنظيم داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لنظام معلومات الموارد البشرية فقد وردت عدة تعريفات له و هي كالآتي:

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه مجموعة متكاملة و مترابطة من الأشخاص و الأجهزة و البرمجيات التي تجمع و تقدم بيانات مفسرة و مناسبة (معلومات) عن نشاطات إدارة الموارد البشرية ، إلى المديرين لاتخاذ القرارات خاصة بها بشكل متلائم مع إستراتيجية الأعمال<sup>2</sup>.

كما يعرف على أنه " نظام ألي لجمع و تخزين و استخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية "<sup>3</sup> ، فهو "نظام مركب من شبكة قواعد البيانات و تطبيقات الكمبيوتر و المكونات المادية و البرمجيات الضرورية لجمع و تسجيل و خزن و تسليم و معالجة بيانات الموارد البشرية"<sup>4</sup>.

كما يمكن تعريفه أيضا على أنه " ذلك النظام المصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية و السعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية و كفاءة استخدام العنصر البشري و رفع مستوي أدائه في تحقيق أهداف المنظمة"<sup>5</sup>.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه نظام معلوماتي ألي يسمح بجمع و معالجة و تخزين المعلومات التي تساعد على اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ، من أجل من أجل تحسين كفاءة و فعالية إدارة العنصر البشري في المؤسسة .

**1-2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:** يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من مجموعة من المكونات المرتبطة مع بعضها البعض بدءا من المدخلات إلى المعالجة وصول إلى المخرجات و التغذية العكسية و يمكن تحديدها فيما يلي :

● المدخلات: و تمثل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي يراد إدخالها للحاسب الآلي و معالجتها لجعلها صالحة للاستخدام فهي تمثل المادة الخام بالنسبة لعمل نظام معلومات الموارد البشرية<sup>6</sup> ، فمن البيانات التي يتم إدخالها في نظام الموارد البشرية هي : البيانات المتعلقة بالموظفين ، البيانات المتعلقة بالوظائف ، بيانات إدارية ، بيانات متعلقة بالسوق العمل.....الخ<sup>7</sup>.

● المعالجة (العمليات) : و هي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات و المتمثلة في العمليات التحليلية و الحسابية و الإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة و سهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد و تشمل العمليات : تشغيل و رصد و تخزين البيانات ، تدقيق و مراجعة تحديث البيانات ، تحليل و تفسير البيانات<sup>8</sup>.

● المخرجات : و هي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها و عادة تشمل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على ما يلي : بيانات و معلومات عن الموظفين و الوظائف ، بيانات و معلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط و توظيف ، بيانات عن أوضاع العاملين حاليا ، سابقا ، و مستقبلا<sup>9</sup>.

● التغذية العكسية: تمثل العنصر التي يتم قياس مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على وفق معايير محددة ، و يركز على المقارنة بين المعلومات التي تم توفيرها من قبل النظام و بين المعلومات المستهدفة و المخطط توفيرها بهدف تحديد الانحرافات فيما بينها و تشخيص أسبابها و تصحيحها ، و تكتسب المعلومات المرتدة أهمية خاصة في نظام معلومات الموارد البشرية نظرا لارتباط مخرجاته بمهمة صنع القرارات و التي تعد المعيار في قياس فاعلية هذا النظام ، كما تسمح بمتابعة التغيرات في سياسات و إجراءات شؤون الأفراد و كذا تدعيم الرقابة عليهم<sup>10</sup>.

● التحكم : يقصد به التحكم و السيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها و تنبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مخرجات سير البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة<sup>11</sup>.

● الذاكرة : هو الوعاء الذي تخزن فيه المخرجات و مدخلات النظام ، أي أنه ذاكرة النظام<sup>12</sup>.

**1-3 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية :** لنظام المعلومات الموارد البشرية مجموعة من الفوائد أهمها :

● خزن و استرجاع المعلومات و معالجتها بالسرعة الممكنة .

● تقليص التعاملات بالسجلات اليدوية و المعاملات الورقية .

● سرعة في إنجاز عمليات الخزن و التحليل المؤدية إلى سرعة و دقة عملية صناعة القرار<sup>13</sup>.

● تحقيق العلاقة الجيدة و الفهم المتبادل بين الإدارة و العاملين عن طريقة توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة و من أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.

- ت
- كشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغييرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية ، و بذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغييرات بكفاءة<sup>14</sup>.
- ت
- حقق نظم المعلومات الموارد البشرية التكامل و التنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية ، كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى .
- ت
- تحقيق العلاقة الجيدة و الفهم المتبادل بين الإدارة و العاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المؤسسة ، ومن أهم هذه المعلومات تخطيط القوى العاملة ، الاستقطاب ، و أسس الاختيار و التعيين ، معلومات خاصة بتصميم و تحليل توصيف و تقييم الوظائف عن البرامج التدريبية ، وضع نظام الحوافز و الأجور ، و تقييم الأداء<sup>15</sup>.
- ت
- قوم نظم المعلومات الموارد البشرية المحوسبة بدور كبير في تخطيط الموارد البشرية ، نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب و البرامج التي تحتويها ، خاصة الإحصائية منها حيث يوجد العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية<sup>16</sup>.
- ت
- **4-1 مزايا نظام معلومات الموارد البشرية الآلي:** لنظام معلومات الموارد البشرية عدة مزايا تسمح بإدارة الموارد البشرية بطريقة فعالة و جيدة ، و في ما يلي عرض لأهم مزايا التي يمكن أن تنتجها المنظمات من وراء نظام معلومات الموارد البشرية الآلي :
- الحصول على معلومات مرتبة ، محللة ، مبوبة ، مصنفة ، دقيقة تساعد على وضع إستراتيجية موارد بشرية جيدة .
- س
- رعة الحصول على المعلومات و استثمار عنصر الوقت .
- ا
- الحصول على معلومات بأدنى تكلفة .
- ت
- قليب حجم الورقيات المتداولة في العمل إلى ادنى حد .
- ت
- وثيرق المعلومات و الحفاظ عليها من التلف أو الضياع أو العبث بها .
- تقليل عدد الموظفين اليدويين مما يقلل من تكلفة العمل .
- خ
- لق علاقات مباشرة بين العاملين من خلال شبكة الحاسب الآلي.
- ق
- رارات أكثر صوابا .
- ت
- قليل تكلفة الاتصال.
- ت
- قليل الجهد في الحصول على المعلومات لأدنى حد .
- ت
- وثير درجة عالية من اللامركزية في الحصول على معلومات و تقديم خدمات الموارد البشرية .
- إ
- حدثت تكامل بين وظائف و ممارسات إدارة الموارد البشرية .

- ت سريع تنفيذ العمل و اتخاذ القرارات و حل المشاكل منها على سبيل المثال : إعداد قائمة الرواتب و الأجور ، معرفة مدى نجاح عملية التدريب ، معرفة من سيحال على التقاعد خلال العام ....الخ<sup>17</sup> .
- 1-5 أهداف نظام معلومات الموارد البشرية :تسعى المؤسسة من خلال نظام معلومات الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف و سوف نذكر أهمها:
- إعداد الخطط و الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسة .
- ا لتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية .
- تخطيط المسارات الوظيفية و مسارات الترقية .
- ت تقييم سياسات و ممارسات و برامج الموارد البشرية .
- ا عداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري .
- ت دعم النشطة اليومية لإدارة العنصر البشري كتسجيل ساعات العمل و الغياب<sup>18</sup> .
- 1-7 وظائف نظام معلومات الموارد البشرية :لنظام معلومات الموارد البشرية عدة وظائف نذكر أهمها :
  - وضع الخطط الإستراتيجية و الإجمالية و التنبؤية لقوة العمل : و ذلك بمقابلة حاجات المنظمة للقوى العاملة مع المعروض من القوى العاملة من داخل المنظمة و خارجها ، و عرض البدائل لمعالجة الفروقات .
  - بناء ملفات شخصية بكل عامل في المنظمة : يبين فيه كل المعلومات الضرورية عنه من حيث العمر ، و الجنس و الحالة الاجتماعية و المؤهلات ، و تاريخ الالتحاق ، و نوعية الوظيفة ، و مقدار الراتب و الترقيات و المكافآت و العقوبات...الخ .
  - وضع جداول و لوائح تفصيلية: يوضح فيها طبيعة الموارد البشرية في المنظمة ، من حيث متوسط العمر ، و نسبة النوع (الجنس) ، و معدل الشهادات و القدم الوظيفي ، و جم و طبيعة المهارات ، (الإمكانات) البشرية التي تمتلكها المنظمة .
  - وصف كامل لجميع الوظائف المتاحة في المنظمة :مبيناً فيه متطلبات كل وظيفة ، و المهمات التي سيقوم بها شاغل هذه الوظيفة ، و في مقابل ذلك يجري حصر المهارات و التقنيات المتواجدة في المنظمة ، و مدى تقابلها مع الوظائف المتاحة .
  - تنظيم شؤون العاملين الإدارية و الإجرائية: مثل قرارات التعيين ، و الإجازات العادية و المرضية ، و غيرها من النشاطات الدورية و الروتينية<sup>19</sup> .
- 1-8 أجزاء نظام معلومات الموارد البشرية الآلي : إن إدخال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على نظام معلومات الموارد البشرية التقليدي ، يمكنه من تحسين عملية إدارة الموارد البشرية ، فإدخال التقنيات و الأجهزة الحديثة كالحاسب الآلي و البرمجيات و شبكات الاتصال المختلفة ساعدت في تحسين عملية إدارة الموارد البشرية ، حيث يمكن إعطاء تعريف "تكنولوجيا المعلومات و الاتصال بأنها عبارة عن تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تساعد الإدارة على استخدام المعلومات لدعم احتياجاتها في مجال اتخاذ القرارات و العمليات التشغيلية في المؤسسة ، و تتضمن تكنولوجيا المعلومات البرامج الفنية و البرامج الجاهزة ، و قواعد البيانات ، و شبكات الربط بين العديد من الحواسيب و عناصر أخرى ذات العلاقة"<sup>20</sup> .
- حيث تشمل موارد نظام المعلومات الموارد البشرية الآلي 5 عناصر أساسية و تتمثل في :
  - 1-8-1 الموارد المادية :يتمثل الشق المادي لنظام المعلومات الموارد البشرية من أجهزة الحاسوب بمختلف أنواعه و كذا ملحقاته بمختلف أشكالها (لواحق إدخال و إخراج)<sup>21</sup> ، حيث يعرف الحاسب الآلي على أنه جهاز إلكتروني صمم لاستقبال المجاميع الكبيرة من البيانات بشكل آلي و تخزينها و معالجتها و من ثم إمكانية تحويلها إلى نتائج و معلومات مفيدة قابلة للاستخدام حسب الحاجة و الطلب ، و ذلك بموجب تعليمات خاصة يطلق عليها اسم برنامج أو برمجيات التشغيل<sup>22</sup> .
  - كما يحتوي على مختلف الأجهزة و المعدات المساعدة على الاتصال منها : خطوط الهاتف ، الأقمار الصناعية ، الكابلات ، المحطات الطرفية<sup>23</sup> ، و أجهزة أخرى مثل مودمات و الشبكات ، و وحدات التشغيل و إدخال البيانات<sup>24</sup> .
  - حيث يمكن تحديد أهمية الحاسب الآلي في نظام معلومات الموارد البشرية من خلال :
    - السرعة الكبيرة في تنفيذ العمليات و حياة كم هائل من المعلومات .

- الدقة في تنفيذ العمليات .
- القدرة على العمل لفترات طويلة بكفاءة على عكس العنصر البشري .
- الكفاءة العالية في إدارة قاعدة البيانات ، فبمجرد إدخال البيانات و تشغيلها يقوم الحاسب بتنفيذ العمليات التخزين و الاسترجاع و نقل المعلومات<sup>25</sup> .
- القدرات التخزينية الهائلة .
- ارتباط الحواسيب بوسائل اتصال عن بعد<sup>26</sup> .
- 1-8-2 موارد البرامج : و يقصد بها مجموعة البرامج و الإجراءات التي توجه و تنسق تشغيل الأجهزة لأداء العمليات المطلوبة منها و تضم :
  - برامج النظام و هي برامج تجعل النظام قادرا على تشغيل البيانات مثل نظام تشغيل الذي يدعم عمليات نظام الحاسوب .
  - برمجيات التطبيقات و هي برامج توجه المعالجة لاستخدام معين للحاسوب من قبل المستخدم النهائي من أمثلتها نظام الرواتب .
  - أما الإجراءات هي توجيهات تشغيلية للأفراد الذين يستخدمون نظم المعلومات و من أمثلتها التوجيهات الخاصة بهيء الاستثمارات ، دليل الاستغلال<sup>27</sup> .
- برمجيات الشبكات : هي مجموعة البرمجيات التي تنظم و تضبط عمل شبكات الاتصالات ، من خلال تطبيق القواعد و الإجراءات و تكفل تأمين الاتصالات بين الحواسيب المختلفة ، حيث تسهل تدفق البيانات و المعلومات في إطار الشبكة ، و عرض محتويات المواقع من نصوص و أصوات و صور و غيرها بشكل سريع و سليم و أمن<sup>28</sup> .
- 1-8-3 الموارد البشرية : و تشمل عادة :
  - المستخدم النهائي : هو الفرد الذي يستفيد من مخرجات النظام .
  - متخصص نظم المعلومات : و الفرد المسؤول عن تطوير أو تشغيل أو تصميم نظام المعلومات لصالح المستخدم النهائي ، قد يكون محلل النظام ، أو المبرمج ، أو مشغل الحاسوب<sup>29</sup> .
- 1-8-4 موارد الشبكات و الاتصالات: تشير إلى تكنولوجيا الاتصالات و الاتصالات بعيدة المدى ، ومختلف أنواع الشبكات مثل الانترنت ، و الأنترانت ، و الإكسترانت ، التي أصبحت مهمة في إدارة الأعمال الإلكترونية بكل أنواعها عبر نظام معلوماتها في المنظمة ، و تضم وسائط الاتصالات : و هي الوسيلة التي من خلالها مرور البيانات من مكان إلى آخر ، و دعم الشبكات من أفراد و أجهزة و برمجيات و البيانات التي تدعم مباشرة العمليات<sup>30</sup> .
- 1-8-5 موارد البيانات : إن وظيفة إدارة الموارد البشرية لها حاجة دائمة لتجميع و معالجة كميات هائلة من البيانات لأجل حصول على المعلومات الضرورية لصنع القرارات ، و خزن البيانات لغرض استرجاعها كلما دعت الحاجة<sup>31</sup> ، لذلك و جب عليها أن تكون لها قاعدة بيانات ، و يمكن تعريف نظم قاعدة البيانات على أنها "تخزين كم هائل من البيانات في وعاء واحد و التعامل معه بصورة سهلة و سريعة و فورية و مجموعة من البرامج التطبيقية التي تعمل على هذه البيانات من إضافة و تحديث و تعديل و حذف و استرجاع"<sup>32</sup> ، أو هي "عبارة عن حزمة من البيانات المترابطة منطقيا ، و بالتالي يمكن القول أن قاعدة البيانات هي ترتيب منظم من الملفات الأعمال المتكاملة"<sup>33</sup> ، أو أنها مجموعة من الملفات المنظمة بحيث يسهل الوصول إليها عندما نريد استردادها<sup>34</sup> .
- حيث تحتوي قاعدة البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية على البيانات و المعلومات المتعلقة بجميع العاملين بالمؤسسة ، سواء أكانوا عمال دائمة أو مؤقتة ، و تشمل هذه البيانات الاسم الجنس ، المؤهل ، الخبرات الخاصة بالعامل ، الدورات التدريبية التي تلقاها ، المسمى الوظيفي لوظيفته ، الرقم الخاص بها<sup>35</sup> .
- 1-9 تطبيقات نظام المعلومات الموارد البشرية : لنظام المعلومات الموارد البشرية الآلي عدة نظم فرعية نذكر أهمها :
  - النظام الفرعي للتخطيط القوى العاملة : يساهم هذا النظام للإدارة في تحديد احتياجاتها من الأفراد في المستقبل للمساعدة في التنبؤ بالأجور و التخطيط و تحليل و تقديم الوظيفة ، و أصناف القوى العاملة<sup>36</sup> .
  - النظام الفرعي للتوظيف : هو نظام مسؤول عن توفير معلومات حول الأفراد المترشحين للعمل و الكفاءات المتوفرة في سوق العمل ، و إجراء الدراسات الداخلية و البحث عن موظفين جدد<sup>37</sup> ، كما يتضمن النظام كل من عملية جذب و استقطاب العاملين و المساعدة في توفير فرص العمل المناسبة و الحفاظ على قاعدة خاصة بالعاملين<sup>38</sup> .
  - النظام الفرعي للأداء : يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول أداء العاملين مما يساعد المؤسسة في ربط نظم التقييم بخصائص و مواصفات كل وظيفة و تساهم في تحديد وضع الحلول لمشاكل الأداء ، بحيث أن البرمجيات الخاصة بتقييم الأداء يمكن أن تحدد نوع الطريقة المناسبة للتقييم بحيث تساهم في تحديد أو توفير معلومات حول الفروقات الموجودة في أداء العمال مما يساعد إدارة الموارد البشرية في تصحيح مشاكل أداء هؤلاء العمال<sup>39</sup> .
  - النظام الفرعي للتدريب : يهتم هذا النظام بتوفير معلومات عن العملية التدريبية التي سيقوم أو قامت بها المنظمة سابقا ، و الأفراد الذين استفادوا منها و الفترات و الأماكن التي تمت فيها<sup>40</sup> .

النظام الفرعي للاستحقاقات: تتضمن تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور ، إضافة إلى تحديد الحوافز الفوائد ، كما يوفر معلومات حول معدلات الدفع و حدود الراتب و التغيير من فترة إلى أخرى <sup>41</sup> .

### المحور الثاني: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :

مع التطور التكنولوجي الكبير الذي يشهده العالم الآن وجب إعادة النظر في كيفية إدارة الموارد البشرية التي تعرف على أنها " مجموعة النشطة و المهام الضرورية لمعالجة القضايا المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة ، و تنقسم هذه المهام إلى مهام إدارية و هي التخطيط و التنظيم ، التوجيه و الرقابة و مهام فنية أو تنفيذية تتعلق بالموارد البشرية" <sup>42</sup> ، و إدخال عليها نظام معلومات الموارد البشرية الآلي المدعم بتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات من أجل تحسين كفاءة و فعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و إعطاءها مكانة إستراتيجية في تحقيق أهداف المؤسسة ، و هذا ما تتطلب ظهور مفهوم جديد يسمى بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية .

1-2 مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قبل التطرق لمفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، يجب التطرق لمفهوم الإدارة الإلكترونية .

تعرف الإدارة الإلكترونية على أنها " عبارة عن منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب و ذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت و بأقل التكاليف من خلال الاستعانة بشبكات الانترنت و الأنترنت و الإكسترنات <sup>43</sup> .

و تعرف أيضا على أنها " عملية مكننة جميع مهام و نشاطات المؤسسة الإدارية بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية و صولا إلى تحقيق أهداف الإدارة الحديثة في تقليل استخدام الورق و تبسيط الإجراءات و القضاء على الروتين و الإنجاز السريع و الدقيق للمهام و المعاملات لتكوين إدارة جاهزة لربطها مع الحكومة الإلكترونية" <sup>44</sup> ، و يمكن اعتبارها " منهجية جديدة تقوم على الاستيعاب و الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات و الاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة و التغيير <sup>45</sup> .

و من التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف شامل للإدارة الإلكترونية على أنها استغلال الإدارة لتقنيات المعلومات و الاتصالات الحديثة من أجل تحسين العمليات الإدارية المختلفة في المؤسسة ، و ذلك من أجل الانتقال من الإدارة التقليدية اليدوية إلى إدارة حديثة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الحديثة .

**مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :** يبرز مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأسلوب جديد لتوظيف نظم معلومات الموارد البشرية الآلي في مجال إدارة الموارد البشرية و يمكن تحديد بعض التعاريف و هي كالتالي :

تعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها " عملية اللجوء إلى تكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال للزيادة من فعالية الموارد البشرية في تسيير المراحل المتعلقة بالحياة المهنية لموظفيها ، التسيير الاجتماعي ، الأجور ، تسيير المهارات و التقاعدات ... إلخ" <sup>46</sup> ، و يمكن القول " أنها هي استخدام التكنولوجيا مع وظائف إدارة الموارد البشرية" <sup>47</sup> .

و تعرف أيضا على أنها تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية و الذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع و كذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع و كذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات <sup>48</sup> .

من التعاريف السابقة يمكن استنتاج شامل للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على أنها هي استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات الحديثة للموارد البشرية من أجل تحسين عملية إدارة وظائف الموارد البشرية بطريقة فعالة .

2-2 أسباب التحول الإلكتروني للموارد البشرية : إن التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ليس دربا من دروب الرفاهية و إنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية ، ففكرة التكامل و المشاركة و توظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأي مؤسسة و قد فرض التقدم العلمي و التقني و المطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات و ضمان سلامة العمليات ، كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات ، فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسن و ذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر الوقت و يمكن تلخيص أسباب الداعية للتحول الإلكتروني للموارد البشرية في النقاط التالية :

● إجراءات و العمليات المعقدة و أثرها على زيادة تكلفة الأعمال .

● لقرارات و التوصيات الفورية التي من شأنها عدم توازن في التطبيق .

● رورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة .

● عوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء .

- رورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة .
- لتوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي و الاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات .
- زدياد المنافسة بين المؤسسات و ضرورة وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس .
- حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل <sup>49</sup> .
- و هناك عدة أسباب أخرى فنية أدت إلى الاهتمام بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و يمكن توضيح أهمها فيما يلي:
- بناء قاعدة معلومات للعاملين الحاليين و المتوقعين .
- نشاء نظام معلومات الموارد البشرية .
- نشاء موقع على الانترنت للمؤسسة .
- استخدام البريد الإلكتروني للمراسلات .
- نشاء شبكات معلومات داخلية بين الإدارات و الفروع .
- صميم نماذج إدارة الموارد البشرية على الانترنت .
- لاتصالات مع وزارات العمل و النقابات و أسواق العمل .
- استخدام مؤتمرات الفيديو في المفاوضات و المساومات الجماعية .
- تسجيل القواعد و التشريعات العمل على الانترنت و استخدام المكتبة الإلكترونية و الأرشيف الإلكتروني لملفات العاملين .
- استخدام البرمجيات و الحاسبات الإلكترونية و نماذج اتخاذ القرار في المؤسسة <sup>50</sup> .
- **2-3 المجالات الأساسية لنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :**
- إدارة المعلومات الشخصية و تقديم الخدمات الأساسية .
- إدارة الأفراد بفاعلية أكبر مثل عمليات التوظيف و تسجيل الوقت و الحضور و إدارة العلاوات و الأداء .
- تسهيل التعاون و التدريب و التفاعل و المشاركة في نشر المعلومات .
- التواصل مع الموظفين و تحفيزهم و إدارة المزايا الوظيفية و تحسين الخدمة المقدمة لهم <sup>51</sup> .
- **4-4 فوائد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :** تحقق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العديد من الفوائد و التي منها :
- يمكن للعاملين بمختلف أقسام المؤسسة للوصول بشكل مباشر إلى أي معلومة تتناسب مع مسؤولياتهم الوظيفية و موقعهم في العمل مما يوفر للمديرين المعلومات التي يحتاجونها و يسهل من طبيعة العمل بالنسبة للموظفين .
- يساعد على الربط بين النظم و مصادر المعلومات المختلفة في القيام بالعديد من العمليات التي لم يكن من الممكن القيام بها مثلا : سيصبح من السهل تجميع المعلومات من مصادر مختلفة و فرزها مما يساعد في البحث عن اتجاهات و علاقات لم تكن من السهل تحديدها من قبل .
- تنفيذ التدريب بشكل أسرع و تطبيق 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 .
- يمكن أن يساعد نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على إعطاء الموارد البشرية دور إستراتيجي أكبر عن طريق تقليل الوقت المطلوب للإدارة و من ثم توفير وقت أكبر للعاملين للقيام بأدوار أكبر فعالية و كذلك من خلال توفير المعلومات المطلوبة لدعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية<sup>52</sup> .
- ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها مثل برمجيات الأجور ، و برمجيات الأداء و إتاحتها على موقع على الإنترنت لكل من العاملين و المديرين .
- كتابة التقارير الفورية عن العاملين من بوابة المؤسسة على الإنترنت باستخدام المعايير مما يوفر للمديرين القراءة الموضوعية .
- ازدياد الحاجة للعاملين في ظل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بسبب سهولة المنافسة و البحث عن وظائف بديلة .
- تستخدم الشركات و المؤسسات البوابات الإلكترونية لتقوية مراكزها التنافسية ، و من ثم زيادة الإنتاجية الكلية و النوعية<sup>53</sup> .
- تبسيط الإجراءات و تقليل كلفتها و إعطاء خدمة أكثر جودة .
- اختصار الوقت في تنفيذ و إنجاز المعاملات الإدارية ، و الدقة و الموضوعية في إنجاز العمليات المنجزة .
- تسهيل إجراء الاتصال بين دوائر المؤسسة المختلفة و مع المؤسسات الأخرى داخل و خارج بلد المؤسسة .
- تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ مما يؤثر إيجاباً على عمل المؤسسة ، مما يساعد في معالجة مشكلة حفظ و توثيق الورق<sup>54</sup> .

**5-2 أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :** إن أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية و مواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال حيث حدد Lepak and Snell تلك الأهداف بزيادة التركيز على القضايا الإستراتيجية ، و زيادة مرونة الإجراءات و الممارسات ، زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية ، تقليل التكاليف و أن تكون إدارة الموارد البشرية موجه نحو خدمة الإدارة و العاملين في المنظمة .

إن تغير قوى و العوامل المؤثرة على المنظمات و قضايا العولمة ، تغير من الوظيفة الآمنة إلى المهنة الآمنة ، ارتفاع معدلات التعليم في العالم و تغير نوعية قوى العمل المطلوبة كل ذلك من أهم أسباب توجه المنظمات نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و ذلك لتحقيق الأهداف التالية :

- تحسين التوجه الإستراتيجي للموارد البشرية .
- تنمية و تحسين علاقات العمل و إرضاء العاملين .
- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة .
- توفير فرص أكبر للمشاركة و التدريب .
- تحسين صورة المؤسسة .
- تخفيض تكلفة العمالة و النفقات الإدارية<sup>55</sup> .
- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية .
- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية .
- رفع معدلات الأداء و الإنتاجية في المنظمة<sup>56</sup> .

**6-2 أهمية نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :** بما أننا في ظل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، لسنا بحاجة كافية للموظفين بل الحاجة إلى حواسيب آلية و سائل اتصال ، و التي تمكن كل موظف عام من قضاء أعماله المكلف بها بيسر و سرعة قصوى . تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ذات أهمية قصوى حسب هوبكنز من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات و تحقيق ميزة التنافسية وكذا السيطرة على التكاليف و رفع المر دودية في المستقبل ، إذن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تلعب أدواراً مهمة يمكن تلخيصها فيما يلي :

- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي ذلك المدخل الإداري الذي يقوم على توفير و تداول المعلومات بين العاملين على اختلاف مستوياتهم داخل التنظيم و إشراكهم في عمليات اتخاذ القرار و بالتالي تنمية درجة الإحساس بالمسؤولية نحو المؤسسة .
- تساعد الأتمة و لامركزية المعلومات اتجاه الموظفين على تنظيم الخدمة المجانية لهم ، كما تعمل على معالجة المطالب الفردية اليومية لإدارة الموارد البشرية .

- تحسين صورة المؤسسة بفضل استخدام أجهزة الكمبيوتر ، و يتكون لدى الطاقم إداري للحدثاء و شعورا بالتقدير لمؤسستهم ، و إعادة خلق علاقات لتبادل القائمة على التكنولوجيا الجديدة و تعزيز التعاون بين الفرق و الإدارة الإلكترونية .
  - تحسين العلاقات بين الموظفين داخل التنظيم من إدارة عليا ، مستخدم الحاسب الآلي ، و المتعاملين من خارج المنظمة ، فيتحول المدير من الشخص المكلف بإدارة العاملين إلى الشخص المسؤول عن تطبيق و أداء المعلوماتية .
  - بالإضافة إلى تمكين المستخدمين من الاتصال ببعضهم البعض و التنسيق معا من خلال غرف الحوار و الدردشة و لوحات النقاش و مؤتمرات الفيديو<sup>57</sup> .
- 2-7 عناصر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عدة عناصر نذكر منها :**

- دارة بلا ورق : تتكون من الأرشيف الإلكتروني و الأدلة و الأدلة و المفكرات الإلكترونية و الوسائل الصوتية و نظم تطبيقات المتابعة الآلية .
- دارة بلا مكان : و تتمثل في التليفون المحمول و التليفون الدولي الجديد و المؤتمرات الإلكترونية و العمل عن بعد
- دارة بلا زمان تستمر 24 ساعة متواصلة ففكرة الليل و النهار و الصيف و الشتاء هي أفكار لم يعد لها مكان في العالم الجديد.
- دارة بلا تنظيمات جامدة : فهي تعمل من خلال المؤسسات الشبكية و المؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة ، و لتنفيذ ذلك تحتاج إدارة الموارد البشرية للتحويل الإلكتروني إلى ضرورة توفر:
- نظم معلومات و الاتصالات .
- لكوادر البشرية<sup>58</sup> .
- اسباب إلكترونية .
- اعدة البيانات و برمجيات إدارة الموارد البشرية .
- بكات داخلية و بريد إلكتروني .
- دارة العلاقات مع العاملين .
- لاشتراك في الشبكة الدولية للمعلومات .
- نظم دعم القرار .
- تدريب مكثف في إدارة الموارد البشرية على استخدام البرمجيات و الحاسبات و إدارة العمليات.
- استخدام الانترنت للحصول على موقف أسواق العمل و المنافسين و فرص تحديث إدارة الموارد البشرية<sup>59</sup> .

### المحور الثالث : الوظائف الإلكترونية للموارد البشرية :

إن التطور في مجال أنظمة المعلومات الموارد البشرية و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، نتج عنه تطور طرق إدارة الموارد البشرية فانتقلت من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، و يمكن تحديد أهم الوظائف الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية :

**1-3 إدارة المعلومات الشخصية:** تتم إدارة المعلومات الشخصية عن طريق قاعدة البيانات الخاصة بنظام المعلومات الموارد البشرية الآلي و يمكن تحديد البيانات إلى أربعة أنواع وهي :

● البيانات المتعلقة بالموظفين : وتشمل البيانات الشخصية و البيانات الخاصة بالخبرات العلمية و العملية للموظف ، و البيانات الخاصة بالحياة الوظيفية كاسم الموظف و رقمها و تاريخ التحاق الموظف بها و التدرج الوظيفي و تقييم الأداء و الإعارة و الإجازات و العقوبات ...إلخ.

● بيانات المتعلقة بالوظائف : و تحتوي على مسميات الوظائف و أرقامها و مواقعها التنظيمية و التعديلات التي تطرأ عليها .

● بيانات إدارية : و هي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف و تتضمن القوانين و التعليمات و القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية .

● بيانات متعلقة بسوق العمل : مثل البيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على ذوي الخبرات و المؤهلات المهمة بالنسبة للمؤسسة و كذا البيانات الخاصة بسوق العمالة و إعداد الكفاءات و ما هو متوفر حالياً<sup>60</sup> .

**2-3 التوظيف الإلكتروني :** إن إدخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال أدى إلى خلق علاقة مباشرة ما بين المؤسسة أو المسير المكلف بعملية التوظيف الشخص المتقدم لشغل المنصب من خلال استخدام شبكة الانترنت ، حيث يعتبر التوظيف الإلكتروني من التطبيقات الأكثر انتشاراً في المؤسسة حيث يمنح للمسؤولين المكلفين بعملية التوظيف أداة تساعدهم في التسيير الكلي لمختلف عمليات التوظيف التقليدية و من خلال تعريف التوظيف الإلكتروني يمكن استنتاج أهم فوائده :

● تدعيم العلاقة المباشرة ما بين المسير و المترشح : يستطيع المترشح من خلال الإطلاع المباشر على إعلانات التوظيف عبر موقع المؤسسة للحصول على المعلومات جديدة فيما يتعلق بطلبه .

● القضاء على الحواجز الجغرافية : يمكن للتوظيف الإلكتروني من التغلب على عقبات التقاء العرض و الطلب للأيدي العاملة الناجم عن الحواجز الجغرافية من خلال السماح للمترشحين في جميع أنحاء العالم من تقديم سيرهم الذاتية لطلب منصب شغل .

● أتمتة بعض أنشطة التقييم و الاختيار: تستخدم إدارة الموارد البشرية مجموعة من برامج تسيير الموارد البشرية تسمح لها بإجراء عمليات تقييمية أولية من خلال دراسة و تحليل ملفات المترشحين المقدمة عبر شبكة الانترنت و إجراء خيارات أولية دون أن يتطلب الأمر استدعاء المترشحين لحضور بمقر المؤسسة .

● إنشاء قاعدة بيانات للمترشحين: إن المعالجة المعلوماتية و المشفرة للسيرة الذاتية للمترشحين تسمح بإعداد ملفات مستحدثة يمكن استخدامها بطريقة فعالة في عملية التوظيف ، حيث أنه توجد مساحات افتراضية داخل موقع المؤسسة مخصصة للمترشحين تمكنهم من تحديث ملفات سيرتهم الذاتية مباشرة<sup>61</sup> .

**3-3 التكوين الإلكتروني :** يعرف التكوين الإلكتروني على أنه عملية استخدام تكنولوجيا الشبكات لاختيار ، نشر و إدارة العملية التكوينية ، كما يعرف التكوين الإلكتروني كذلك على أنه مجموعة التكنولوجيا التي تسمح بالتعلم عن طريق استخدام وسائل الإعلام الإلكترونية (الأقراص المضغوطة ، الانترنت ، الأترانت.....) ، وهو يتيح فرصة التعلم الفردي عن طريق محاضرات أو دروس تكون متاحة للموظف من خلال جهاز المعلوماتي عبر شبكة الانترنت ، بالإضافة إلى إمكانية مشاركته في الأقسام الافتراضية ، المحاضرات عن بعد ، قاعات المحادثة ، و استعماله لكل وسائل المستخدمة في عملية التعليم عن بعد

يضم التكوين الإلكتروني الطرق الجديدة للتعليم التي تجمع من جهة ما بين هدف الحصول على المعارف و تنمية المهارات لكل أنظمة التعليم ، ومن جهة أخرى الخدمات و الفرص المتاحة من طرف التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال ، و تأتي هذه الطرق سواءاً مكان طرق التدريب التقليدية أو بغرض تدعيمها فهي تسمح بتكوين مستمر و مشخص حسب حاجات الموظفين بغض النظر عن الحواجز الجغرافية ويمكن تلخيص فوائده التكوين الإلكتروني التالية :

● تدعيم عملية تبادل المعارف ، التطبيقات و التجارب بين الموظفين ،

● السماح لكل الموظفين من الوصول إلى المعارف المخزنة في الأرشيف الإلكتروني للمؤسسة و الإطلاع من خلال موقع المؤسسة عبر الشبكة .

● يساعد على وضع أدوات تكوين سهلة الاستعمال عن بعد و بطريقة فردية تغيرها و تشخيصها حسب حاجات الموظفين ،

● يسمح باتصال العديد من الموظفين المشاركين في عملية التكوين في الوحدات المختلفة للشركة عن طريق الشبكات المعلوماتية و زيادة تبادل المعلومات فيما بينهم ، و كما يسمح بالتعرف أكثر على بعضهم البعض<sup>62</sup> .

**4-3 نظام إدارة المرتبات إلكترونياً :** النظام الإلكتروني يقدم منظومة لتشغيل بيانات الأجور ، من خلال تطبيق برامج خاصة تقوم بمختلف الإجراءات و الحسابات التي كان يقوم بها في السابق شخص معين هو المسؤول عن النظام ، و عند حدوث أي تغيير يتم فقط إدخال معلومات إلى البرنامج و هو يجري جميع العمليات و الحسابات ، و يرتبط مباشرة مع البرنامج الخاص بتشغيل الإلكتروني للحضور و الانصراف ، كما أن هذا النظام الإلكتروني يسمح لكل موظف بالإطلاع على أجره أو راتبه و كل ما يتعلق به من خصومات و مكافآت و غيرها ...إلخ<sup>63</sup> .

**5-3 نظام إدارة الحضور و الانصراف :** نظام التسجيل الإلكتروني للحضور و الانصراف هو نظام يعتمد على تقنية المعلومات و الاتصالات ، حيث يسمح بتسجيل حضور و انصراف العاملين و الموظفين طوال الشهر و يصدر النظام تقارير تفصيلية إجمالية بذلك <sup>64</sup> . و يمكن إضافة بعض وظائف استعمال نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في : <sup>65</sup>

● السجلات و الإدارة : يؤدي استخدام الحاسوب في ميدان الإدارة من حيث زيادة الرقابة و إمكانية تجميع التقارير في أقل وقت ممكن ، الذي يساعد بدوره عملية اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت و الزمان المناسبين .

●

رامج إعداد المهارات : يساعد استخدام الحاسوب على توزيع العاملين في وظائفهم المناسبة لهم ، لكل حسب تخصصه و مهارته .

### **الخاتمة :**

من خلال ما سبق يتضح لنا حتمية استعمال نظام معلومات الموارد البشرية الآلي في وظيفة إدارة الموارد البشرية ، و ذلك من خلال المزايا التي يقدمها من تحسين طرق العمل و إنجاز المهام ، و تحقيق الأهداف في أسرع وقت ممكن ، فإدخال هذا النظام ساعد المؤسسة على مكنة أنشطة إدارة الموارد البشرية ، و هذا أدى إلى ظهور ما يسمى بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، التي تعتبر أسلوب جديد لتوظيف نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة في مجال إدارة الموارد البشرية و تحسين طرق العمل .

### **و قد توصلنا إلى مجموعة من النتائج نذكر أبرزها :**

● يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الآلي معلومات مرتبة و مصنفة و دقيقة تساعد على وضع إستراتيجيات الموارد البشرية ، و قرارات أكثر صوابا و فعالية .

●

عد نظام معلومات الموارد البشرية الآلي أداة تسيير الموارد البشرية ، من خلال التطبيقات و البرمجيات المكونة له ، و التي تساعد على اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية .

●

ساعد نظام معلومات الموارد البشرية الآلي على التخطيط الجيد المسارات الوظيفية ، كما يساعد أيضا على التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية .

●

وفر نظام معلومات الموارد البشرية الآلي قاعدة بيانات تسمح بالتحكم الجيد بالمعلومات و استرجاعها في الوقت المناسب ، هذا ما ينتج عنه تقليل في وقت البحث و الجهد و المعالجة ، كما يحتوي على شبكة اتصالات التي تلعب دورا هاما في تحسين طرق انتقال المعلومات و البيانات ، و خلق علاقات مباشرة ما بين العمال .

●

ن عملية إدخال نظام معلومات الموارد البشرية الآلي على وظيفة إدارة الموارد البشرية ، مكن من تحسين طريقة العمل و اتخاذ القرار ، و هذا ما ساعد على ظهور مفهوم جديد في الإدارة ألا و هو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، التي تعتبر مكنة جميع مهام و أنشطة إدارة الموارد البشرية و ذلك من اجل تحسين إنجاز الدقيق للمهام و المعاملات ، حيث أن عملية التحول حتمية فرضتها التغيرات العالمية في مجال أنظمة المعلومات و طرق التسيير الحديثة .

●

تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يساعد رفع معدلات الأداء و الإنتاجية للمؤسسة ، و تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية .

●

بني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يساعد على إعطاء الموارد البشرية دور إستراتيجي أكبر عن طريق تقليل الوقت المطلوب ، و من ثم توفير وقت أكبر للعاملين للقيام بأدوار أكبر فعالية ، و ذلك من خلال توفير المعلومات المطلوبة لدعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية .

●

ملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أصبحت ضرورة حتمية تفرضها التغيرات التكنولوجية المحيطة ، فهي تعمل على تحسين الأداء و جودة العمل بالمؤسسات من خلال استخدامها أساليب الإلكترونية حديثة و عصرية .

●

سمح تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تجاوز مشاكل الإدارة التقليدية التي تتميز بارتفاع التكاليف و كثرة العمل الورقي في إدارة الموارد البشرية ، خاصة ملفات العاملين .

• تسمح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على توفير و تداول المعلومات بين العاملين على اختلاف مستوياتهم داخل التنظيم ، و إشراكهم في عمليات اتخاذ القرار ، و هذا يساعد على تنمية علاقات العمل ، و تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي .

• كن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من ظهور عدة تطبيقات إلكترونية ساعدت على تحسين إدارة الموارد البشرية ، منها التكوين الإلكتروني ، التوظيف الإلكتروني ، إدارة المعلومات الشخصية ، نظام إدارة المراتب إلكترونيا ، نظام إدارة الحضور و الانصراف .

#### الهوامش والمراجع :

1. ليلي بوحديد ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية ، دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بباتنة ، مجلة دراسات وأبحاث ، العدد 19 ، المجلد 7 ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2015 ، ص 205 .
2. يوسف حجيم الطائي ، هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية ، قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، ط1 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2015 ، ص 206 .
3. عادل حرشوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، إدارة الموارد البشرية ، ط2 ، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 266 .
4. سناء جبيرات ، أثر تقييم نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين ، دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014-2015 ، ص 80 .
5. محمد الصيرفي ، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، منهج تحليلي مبسط ، ط1 ، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع ، إسكندرية ، مصر ، 2008 ، ص 90 .
6. عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، بعد إستراتيجي ، ط3 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص 129 .
7. عادل حرشوش صالح ، مرجع سبق ذكره ، ص 268 .
8. طاهر محمود الكلالدة ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ، ص 204
9. أنساعد رضوان ، واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، حالة مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف ، مجلة الإدارة و التنمية للبحوث و الدراسات ، العدد التاسع ، جامعة البليدة 2 ، الجزائر ، ص 30 ص 40 .
10. سناء جبيرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 83 .
11. نجاة بن يحي ، دور نظام المعلومات في تفعيل إدارة الموارد البشرية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، 2010/2011 ، ص 94 .
12. طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سبق ذكره ، ص 206 .
13. محمد عبده حافظ ، إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي و المعاصر ، ط1 ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 2011 ، ص 57 ص 58 .
14. يوسف حجيم الطائي ، مرجع سبق ذكره ، ص 211 .
15. عبد الرحيم ناصر أحمد عمر ، إدارة الموارد البشرية باستخدام نظم معلومات و علاقتها باتخاذ القرار ، دراسة ميدانية على بعض الاتحادات الرياضية و الأندية بالجمهورية اليمنية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية ، تخصص إدارة الموارد البشرية و تسيير المنشآت الرياضية ، معهد التربية البدنية و الرياضية ، جامعة الجزائر 3 ، 2015/2016 ، ص 114 .
16. فرحة ليندة ، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات ، دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج- جيغل ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علوم التسيير ، تخص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2016/2017 .
17. عمر وصفي عقيلي ، مرجع سبق ذكره ، ص 132 .
18. أنساعد رضوان ، مرجع سبق ذكره ، ص 40 ص 41 .
19. شارف عبد القادر ، دور نظم المعلومات الإستراتيجية ، في تدعيم الميزة التنافسية " حالة المؤسسات الجزائرية " ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة الجزائر 3 ، 2010/2011 ، ص 32 .
20. زروقي نسرين ، الإدارة الإلكترونية كأحد إفرزات عالم تكنولوجيا الانترنت و التجارة الإلكترونية ، مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد 15 ، المجلد 02 ، المركز الجامعي تيبازة ، 2016 ، ص 231 .
21. سناء جبيرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 23 .
22. عبد الرحيم ناصر أحمد عمر ، مرجع سبق ذكره ، ص 87 .

23. زاوي صورية ، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية ، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خضر بسكرة ، 2016/2015 ، ص 33 .
24. علاء السالمي ، هلال البياتي ، عثمان الكيلاني ، نظم المعلومات الإدارية ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2005 ، ص 73 .
25. زاوي صورية مرجع سبق ذكره ، ص 32 .
26. عبد الرحيم ناصر أحمد عمر ، مرجع سبق ذكره ، 87 .
27. سناء جبيرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 24 .
28. زاوي صورية ، مرجع سبق ذكره ، ص 35 .
29. سناء جبيرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .
30. سناء جبيرات ، مرجع سبق ذكره ، ص 25 .
31. محمد الصيرفي ، إدارة تكنولوجيا المعلومات IT ، ط 1 ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2009 ، ص 417 .
32. سعد غالب ياسين ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ، ط 1 ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن 2005 ، ص 151 .
33. زاوي صورية ، مرجع سبق ذكره ، ص 39 .
34. ناصر نور الدين عبد اللطيف ، المحاسبة الإلكترونية و تكنولوجيا المعلومات و تصميم إدارة قواعد البيانات ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2014 ، ص 107 .
35. عبد الحفيظ عبد الفتاح المغربي ، عبد العزيز بن سلطان الغنجري ، إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات و بناء إستراتيجيات القرن الواحد و العشرين ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2015 ، ص 287 .
36. شارف عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، ص 45 .
37. فاطمة الزهراء طلحي ، تنمية الموارد البشرية و دورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية ، ط 1 ، مكتبة الوفاء القانونية للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2017 ، ص 182 .
38. أنساع رضوان ، مرجع سبق ذكره ، ص 41 .
39. أسماء حراتي ، دور نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH ، في فعالية وظيفة تسيير الموارد البشرية ، مجلة بحوث ، العدد 11 ، الجزء الثاني ، ص 256 .
40. شارف عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، ص 45 .
41. أنساع رضوان ، مرجع سبق ذكره ، ص 41 .
42. محمد كتوش ، بلحمري سمية ، استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال في الجماعات المحلية ، مجلة الإدارة و التنمية للبحوث و الدراسات ، العدد الثامن ، جامعة البليدة 2 ، الجزائر ، 2015 ، ص 374 .
43. عطوي سميرة ، عيساوي نادية ، الإدارة الإلكترونية كأداء لتحسين الخدمة العمومية ع الإشارة لتجربة بعض مؤسسات الخدمة العمومية بالولايات المتحدة الأمريكية ، مجلة بحوث و الدراسات الإنسانية ، العدد 14 ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، 2017 ، ص 275 .
44. فداء حامد ، الإدارة الإلكترونية "الأسس النظرية و التطبيقية" ، ط 1 ، دار و مكتبة الكندي للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص 203 ص 204 .
45. فاطمة الزهراء طلحي ، مرجع سبق ذكره ، ص 101 .
46. يوسف مسعداوي ، أساسيات في إدارة المؤسسات ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص 329 .
47. يوسف محمد يوسف أبو أمونة ، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية -قطاع غزة ، ماجستير إدارة أعمال ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2009 ، ص 73 .
48. محمد عبده حافظ ، مرجع سبق ذكره ، ص 149 .
49. محمد مرسي أحمد ، إدارة الأفراد (الموارد البشرية H,R) بين النظرية و التطبيق ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، مصر ، 2014 ، ص 289 ص 290 .
50. fac.ksu.edu.sa/laljarboa /course—material/165848,(20/01/2018 ,15 :00).
51. [www.hrdiscussion.com/hr55707.html](http://www.hrdiscussion.com/hr55707.html) ,(20/01/2018,18 :00).
52. محمد عبد حافظ ، مرجع سبق ذكره ، ص 150 ص 151 .
53. فرخة ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 72 .
54. محمد موسى أحمد ، كرجع سبق ذكره ، ص 292 .

55. يوسف محمد يوسف أبو أمونة ، مرجع سبق ذكره ، ص 76 .
56. فاطمة الزهراء طلحي ، مرجع سبق ذكره ، ص 182 .
57. طويهي فاطمة ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ، دراسة حالة شركة الإنتاج الكهربائي بتيارت ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، تخصص تسويق ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة وهران 2 ، 2015/2014 ، ص 45 ص 46 .
58. محمد موسى أحمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 295 .
59. FAC.KSU.EDU.SA/laljarboa /course –material/165848,(20/01/2018 ,15 :00).
60. محمد عبدو حافظ ، مرجع سبق ذكره ، ص 329 ص 330 .
61. يوسف مسعداوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 295 .
62. يوسف مسعداوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 331 ص 332 ص 333 .
63. فرخة ليندة ، مرجع سبق ذكره ، ص 159 .
64. www.istegy.com/ar/AR-PDF/IST-HR-ar.pdf,(22/01/2018;15:00)
65. يوسف مسعداوي ، مرجع سبق ذكره ، ص 172 ص 173 .