

آثار كورونا المستجد (COVID-19 / كوفيد -19) على إدارة الموارد البشرية في

المؤسسات

كوار عائشة*، العيداني الياس**

ملخص : ان جائحة كورونا كانت بمثابة صدمة (بدون اذار مسبق) تجاوزت قدرة المؤسسات على التعامل مع الازمة باستخدام الموارد الخاصة بها. خاصة مع فقدان الكثير من الموظفين والعملاء والزبائن. واستئناف العمل في الظروف العصبية كما كان عليه قبل الوباء او الاغلاق قد يحتاج الى تحول وهذا الدور الكبير على عاتق الإدارة وخاصة إدارة الموارد البشرية في كل مؤسسة وتسيير أنشطتها بمرونة تتماشى والوضع الراهن.

الكلمات المفتاحية : الموارد البشرية، جائحة كورونا، إدارة الموارد البشرية الالكترونية..

تصنيف JEL :j24

The effects of the emerging corona (COVID-19 / Covid-19) on the management of human resources in organizations

Abstract:

COVID-19 pandemic is regarded as a shock (without warning) that has exceeded the associations' capacities to deal with the crisis using its own resources especially with the loss of so many employees, clients and customers. In addition, work resumption in such hard times as it was before the epidemic or closure may need huge transition. The latter is the responsibility of the administration, especially human resources management in every organization which needs to manage its activities with flexibility that conforms to the current situation.

Key words: human resources. Covid-19 pandemic. Human and electronic resources management.

JEL :j24

* طالبة دكتوراه ، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي ، تيسميت - الجزائر ، aicha.kouar@cuniv-tissemsilt.dz

** أستاذ التعليم العالي، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي ، تيسميت - الجزائر ، laidani.ilyas@cuniv-tissemsilt.dz

1. مقدمة

أرغم مرض كورونا المستجد (COVID-19) كوفيد -19) العالم بأكمله على مواجهة أحد أكثر التحديات صعوبة في التاريخ المعاصر، حيث تسبب في إصابة الملايين ووفاة مئات الآلاف من الناس، غير أنه من الخطأ الجسيم وصف هذا التحدي بالأزمة الصحية فقط، فهو أزمة إنسانية واسعة النطاق تفضي إلى بؤس ومعاناة بشرية وتدفع برفاهها الاجتماعي والاقتصادي إلى حافة الانهيار. وقد أدت الجائحة وسرعة انتشارها إلى الإغلاقات الشبه تام لجميع المؤسسات في كافة أنحاء العالم وبانتهاء الإغلاقات وإعادة الفتح التدريجي للمؤسسات والخدمات، تواجه جميع البلدان ظروفًا استثنائية، لإعادة فتح المؤسسات يتطلب عودة جل الموظفين إلى العمل في موقع عمل المؤسسة، وتخلق هذه العودة إلى العمل في موقع عمل المؤسسة. وتخلق هذه العودة إلى العمل تحديات سواء بالنسبة للمؤسسات العامة أو الأفراد إذ سيواجه معظم المؤسسات والوحدات تراكم أعمال أو زيادة أعباء العمل بعد أزمة فيروس كورونا.

مع وجود بيئة متغيرة والتراكمات وجب على المؤسسات والمديرون والموظفون مواجهة هذه المواقف بفكر جديد مدعم بالابتكار والتفكير بشكل أوسع للعثور على الاستجابات المناسبة لسياق كوفيد وبالمطبع مدير الموارد البشرية معني بالأمر وربما على عاتقه حل العمل لإدارة العمل وهذا ما يأخذنا إلى الإشكالية التالية ما أثر كورونا المستجد (COVID-19) كوفيد -19) على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

من أجل الإجابة عن الإشكالية نقوم بعرض الفرضية التالية :

__ رقمته الموارد البشرية واتخاذ وظائفها الأساسية كالتوظيف والتدريب والرقابة واتخاذ العمل عن بعد كأسلوب أساسي للعمل للاستجابة إلى التغيرات الحاصلة جراء جائحة كورونا في (COVID-19) كوفيد -19). وايضا إرساء دعائم إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

وفي محاولة منا للإجابة على إشكالية الدراسة سنتطرق إلى المحاور التالية :

__أولا: إدارة الموارد البشرية

__ثانيا: إثر كوفيد على إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة تتجلى في دور الموارد البشرية في المؤسسة، خاصة في ظل الأزمة (COVID-19) كوفيد -19) والتي أثرت بشكل كبير على أداء الموارد البشرية وهذا ما استدعى بنا إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا واستدراك مخلفاتها، وفتح آفاق جديدة للطلبة للبحث في هذا المجال.

أولا إدارة الموارد البشرية:

1_الموارد البشرية: هي جميع الناس اللذين يعملون في المنظمة رؤساء ومروؤسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها

وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط توحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم، وتنفيذهم لوظائف المنظمة، قصد تحقيق رسالتها وأهدافها واستراتيجيتها المستقبلية مقابل ذلك ان تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها تتمثل في التعويضات متنوعة وهي: رواتب والأجور والمزايا الوظيفية (المبعضين و الاكليبي ، 2018، صفحة 04)

تستخدم في المنظمة مصطلحات وأسماء تعبر عن الإنسان أو المورد البشري فيها: (البرنوطي ، 2008، صفحة 18)

■ **العاملون:** مصطلح عام للإشارة للعاملين الذين تستعين بهم المنظمة.

- **المستخدمون:** ارتباط المؤسسة بالعاملين بعقد استخدام دائم.
- **العمال:** تشير إلى العاملين في نشاط الإنتاج ويُدفع لهم أجر على أساس كمية الإنتاج المنجز وليس الزمن وكذلك لمن تستعين بهم بشكل وقي.
- **قوة العمل:** يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى مجموعة العاملين في منظمة ما وعندما تهتم بالقضايا المختلفة التي تتعلق بعملها.
- **القوى العاملة:** يستخدم علماء الاقتصاد، وزارات التخطيط. مصطلح «القوى العاملة» ليشمل مجموعة السكان بسن العمل، القادرين والراغبين به، من يعمل منهم ومن هو عاطل

2-أهمية المورد البشرية:

تقدم الموارد البشرية للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية، وخبرات، مهارات،.. الخ من أجل تحقيق أهدافها وفي مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية وخدمات متنوعة، وتكمن أهميتها فيما يلي:

— تقوم بعملية الابتكار والابداع، وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابة جودته وتسوقه وتستثمر راس المال، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية فعالة وذو كفاءة لا يمكن أي منظم أن يحقق أهدافها. (عقيلي، 2005، صفحة 11)

— كما أن ارتفاع مهارة القوى العاملة في أي دولة يؤدي إلى جذب رؤوس الأموال للاستثمار في هذه الدولة (مقلد، 2004، صفحة 310)

— كما يعتبر العنصر البشري من المحددات الرئيسية للإنتاجية في مختلف المنشآت، فالإنسان هو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة. (عبد الباقي، 2001، صفحة 21)

3_تعريف إدارة الموارد البشرية:

لقد تغيرت النظرة نحو أنشطة ومهام الأفراد، فأصبحت تسميتها إدارة الموارد البشرية نظرا للاهتمام بالموارد البشري، وتقديرا لقيمتها كمورد مؤثر في تشغيل باقي الموارد وحسن استخدامها باعتبارها أعلى وأتمن الموارد المتاحة ونتيجة لذلك اتسع نطاق اهتمامات الموارد البشرية وأصبح يدور بصورة أساسية حول الفرد والوظيفة والمنظمة. (المغربي، 2007، صفحة 01)

عرفها فرانش " بأنها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة" (حسن و اخروون، 2009، صفحة 10)

من خلال ما سبق نستنتج مجموعة مهام إدارة الموارد البشرية:

- وضع الخطط والتنبؤات باحتياجات المنظمة للقوى العاملة والإشراف عليها.
- توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرض للعاملين. تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم.
- اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، المكافآت، الأجور، المنافع، صحة وسلامة

4_أهمية واهداف إدارة الموارد البشرية:

4_1 الأهداف: يحدد علي محمد عبد الوهاب وآخرون أهداف نظام الموارد البشرية كما يلي: (ابو النصر ، 2007، صفحة 65_64)

- استقطاب وجذب الموارد البشرية الملائمة والماهرة واللازمة.
 - صيانة الموارد البشرية.
 - تحفيز وتنشيط دافعية العاملين.
 - تحسين الإنتاجية وتطويرها.
 - تنمية ورضا العاملين وانتمائهم للمنظمة.
 - تطوير سياسات الموارد البشرية بما يلاءم مع ظروف البيئة واستراتيجيات المنظمة.
- كما يقسم مهدي حسن أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاث هي كما يلي:
- نحو المجتمع: المحافظة على التوازن بين الأعمال وشاغليها.
 - نحو العاملين: عن طريق إتاحة فرص التقدم للعاملين عندما يصبحون مؤهلين لذلك
 - نحو المنظمة: بالحصول على الأفراد الأكفاء عن طريق تحديد مواصفات الأعمال.

4_2 أهمية إدارة الموارد البشرية: تبرز أهميتها فيما يلي: (عباس ، 2000، صفحة 24)

- تقديم النصح والإرشاد للمديرين التنفيذيين، في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين، وتساعد على إدارة وصياغة وتنفيذ السياسات وحل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين.
- تساعد على كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية المتعلقة بالأفراد العاملين.
- توفير جميع الإجراءات المتعلقة بالأفراد العاملين لضمان الإنتاجية أفضل والأداء الأعلى مثل توصيف الوظائف ضمان التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالأفراد العاملين والوحدات الإدارية في المنظمة

5_ العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية: تُحدّد مجموعة من العوامل هي: (كلاكدة ، 2011، صفحة 19_20)

- العوامل الاقتصادية: مثل الضغوط التي تواجهها المنظمات لرفع الكفاءة الإنتاجية
- العوامل الاجتماعية: كارتفاع مستوى الثقافة العمالية وتنوع مصدرها
- العوامل التكنولوجية: التغيرات التكنولوجية المتسارعة
- العوامل الإدارية: التطورات الإدارية النظرية والعلمية
- العوامل السياسية والقانونية: النظام السياسي للدولة وما يفرضه من قيود والالتزامات وأراء سياسية

ثانيا اثار كوفيد على إدارة الموارد البشرية

1_ تعريف كوفيد19:

هو عبارة عن "سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للإنسان والحيوان، ومن المعروف ان عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر امراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة الى امراض اشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط

التنفسية(مبرص) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس) ، أنفلونزا هونغ كونغ H3N2 سنة 1918، الأنفلونزا الاسيوية 1958، والأنفلونزا الاسبانية H1N1 سنة 1918 واخره فيروس كورونا المكتشف مؤخرا(كوفيد -19 -coronavirus) (2019, 2020) (جاسم الشمري و رمزي ، 2021، صفحة 315)

2_ أنواع كوفيد 19: هي أنواع كثيرة وقد حددت كما يلي : (ابو الرب، 2021)

المجموعة الأولى: المتحورات المثيرة للقلق: وهذه السلالات من فيروس كورونا تتميز بصفة واحدة ترتبط بتغيير واحد من الصفة التالية:

- زيادة قدرة الفيروس على الانتقال او تغيير مضر في وبائيات كوفيد19
- زيادة في فوعة الفيروس او تغيير في المظاهر السريرية للمرض
- انخفاض فعالية تدابير الصحة العامة والتدابير الاجتماعية او وسائل التشخيص واللقاحات والعلاجات المتاحة.

وهي: سلالة الفا alfa، سلالة بيتا beta، سلالة غاما gamma ، سلالة دلتا delta

المجموعة الثانية تشكل السلالة او المتحور في فيروس كوفيد اذا كان:

- كان جينومها ينطوي على طفرات ذات اثار مثبتة او مشتبه فيها على النمط الظاهري عند مقارنتها بالسلالة المرجعية.
 - إذا اتضح انها تسبب الانتقال المجتمعي للعدوى، حالات متعددة او مجموعة حالات إصابة بعدوى "كوفيد19 "
 - إذا تم اكتشافها في بلدان متعددة
 - إذا قدرت منظمة الصحة العالمية، بالتشاور مع فريقها العامل المعني بتطور الفيروس المسبب بمرض كوفيد19 انه متحور
- مثير للاهتمام.

وهي: سلالة ابسيلون epsilon، سلالة زيتا Zeta، سلالة ايتا eta، سلالة ثيتا theta، سلالة ايوتا Iota، سلالة كابا kappa

والجدول التالي يبين السلالات المذكورة أعلاه كما يلي:

الجدول (1): سلالات كورونا

تاريخ	أولى العينات	اسمها الثاني	حسب تسمية منظمة الصحة العالمية	تاريخ	أولى العينات	سمية العلمية	تسبب تسمية ساحة العالمية
2020 ماي	الجنوب افريقيا	بي1352	beta بيتا	سبتمبر 2020	البريطانية	"بي117"	الفا alfa
2020 مارس	المتحدة الامريكية	بي1/1429	epsilon ابسيلون	نوفمبر 2020	البرازيلية	بي1	غاما gam
17/2020 نوفمبر 2021 مارس	عدة بلدان	بي1525	eta ايتا	أكتوبر 2020	الهندية	بي16172	دلتا delta
2021 جانفي	الفلبين	بي3 وترجع	theta ثيتا	2020 افريل	البرازيل	بي2	زيتا zeta
2020 أكتوبر	الهند	بي16171	kappa كابا	نوفمبر 2020	المتحدة الامريكية	بي1526	ايوتا Iota

المصدر: (ابو الرب، 2021)

3_ اعراض فيروس كورونا وطرق انتشاره:

3_1 اعرض فيروس كورونا: يؤكد العلماء ان فيروس كورونا يحتاج الى خمسة أيام في المتوسط لتظهر اعراضه التي تبدأ بالحمى، متبوعة بسعال جاف، وبعدها بأيام يشعر المصاب بضيق التنفس، ما يستدعي العلاج في المشفى ونادرا يصحبها اعراض أخرى في صورة عطس او سيلان مخاط من الانف، وفي حالات الإصابة الشديدة يمكن ان يسبب الفيروس الالتهاب الرئوي، متلازمة الالتهاب لرئوي الحاد، قصور وظائف عدد من أعضاء الجسم حتى الوفاة، وبعد كبار السن والأشخاص ذو الامراض المزمنة هم الأكثر عرضة للإصابة بالفيروس. (بوعموشة ، 2020، صفحة 126)

3_2 طرق انتشار فيروس كورونا: غالبا ما تنتشر الامراض المعدية بطريقتين هما: (بوعموشة ، 2020، صفحة 127)

- **الطريقة المباشرة:** وهي تنتقل من شخص لأخر عبر اللمس، الرداد الصادر من المصاب بواسطة السعال او العطس او البصق، العلاقات والتجارب الجنسية، بواسطة نقل الدم، من الام الى الجنين.
- **الطريقة الغير مباشرة:** وهي تحتاج الى وسيط اخر لنقل المرض مثل: الوسائط الحية من قوارض، حشرات الى ذلك، والوسائط الغير حية مثل التربة والهواء، الى غير ذلك.

4_ تداعيات ازمة كورونا على راس المال البشري: لا تمثل جائحة كورونا حالة طارئة في مجال الصحة العالم فحسب، بل أضحت كذلك ازمة اقتصادية دولية، من المرجح ان توسع هوة التفاوتات وتؤثر على الفقراء والفئات الضعيفة أكثر من غيرهم. ترتب عنها تراجع كبير في الصادرات خاصة الموارد الخام وتشكل صدمة سلبية على جانب العرض ومثلها على جانب الطلب في ان واحد حيث انها تحد من قدرة الفرد على العمل والشركات على الإنتاج وتقلص الحوافز وتقضي على الخيارات، والواقع ان التأثير على رفاهية كل من الفرد والاسرة عميق من الناحيتين النقدية وغير النقدية على حد سواء، كما ان هذا المرض يؤثر على الاسرة تأثيرا اعمق وواسع من اثر الصحي على الفرد منفردا، وقد يؤدي انقطاع تقديم الخدمات الضرورية والموارد الغذائية بالإضافة الى فقدان دخل الاسرة الى ابطاء او ربما محو مكاسب راس المال البشري التي تحققت بشق النفس في البلدان الأشد فقرا، كما ان حماية راس المال البشري ان يتيح للبلدان التعافي بصورة افضل بعد الجائحة. (مجموعة البنك الدولي ، 2020، صفحة 43)

5_ دخول حقبة جديدة من العمل عن بعد:

أولا يمكن تعريف العمل عن بعد على انه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الهواتف الذكية والحواسيب اللوحية، والحواسيب المكتبية للعمل الذي ينفذ خارج مقر صاحب العمل كما ينبغي ان يتم باتفاق طوعي بين صاحب العمل والموظف والاتفاق على مكان العمل، ساعات العمل، أدوات الاتصال الى غير ذلك. وهو عادة ما يكون لفترات محدودة (على سبيل المثال يوم او يمين في الأسبوع) فانه يطلب من العمال العمل عن بعد بدوام كامل لمنع انتشار فيروس كورونا نظرا للأخطار الصحية بين شهري جانفي ومارس 2020، ومع انتشار حالات العدوى بكوفيد 19 في جميع انحاء العالم، أصدرت دولة تلوى الأخرى تعليمات لأصحاب العمل بإغلاق العمليات. وإذا أمكن بإدخال العمل عن بعد بدوام كامل. كما أصدرت نتائج بحث ورقتان حديثتان (ILO، h 2020؛ Hatayama et al.2020) ان هناك عوامل مثل البنية التحتية الاقتصادية والمهنية والوصول الى شبكة الأنترنت ذات النطاق العريض تتيح إمكانية العمل في المنزل كما انه يزداد بازدياد التنمية الاقتصادية للبلاد. لذا يمكن للبلدان التي توجد فيها نسبة كبيرة من الاعمال في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المهنية والمال والتأمين والإدارة العامة، تعبئة نسبة كبيرة من القوى العاملة للعمل من المنزل، في حين ان البلدان التي تعتمد بشدة على قطاعات مثل التصنيع والزراعة والبناء والسياحة اقل قدرة على القيام بذلك.

يحتاج أصحاب العمل الى مراعاة وجهات نظر العمال فيما يتعلق بتحديات وفرص العمل عن بعد بالنسبة لهم كما يحتاج العمال وممثلوهم لعب دور نشط في عملية صنع القرار من خلال حوار اجتماعي بناء يتخذ اشكالا من المشاورات وتبادل المعلومات والتفاوض.

سيتطلب هذا العصر الجديد من العمل عن بعد استخداما أوسع نطاقا لنوع جديد من الإدارة أكثر ثقة واستنادا الى النتائج، وأيضا طريقة جديدة للعمل أكثر استقلالية ومرونة وأفضل تكيفا مع الظروف الفردية وما يفضلها الموظفون مقارنة بالفترات السابقة. (منظمة العمل الدولية ، 2020، صفحة 4_7)

6_ تحديات العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا: بالرغم من ان العمل عن بعد مميز لكن يعرض العامل لأخطار عدة خاصة عند الدوام الكامل من المنزل وهذه الجوانب السية اهمها ما يلي: (بوفالطة ، معتوق ، و حمر لعين، 2021، صفحة 264_265)

- **خطر العزلة:** يزداد هذا الخطر في الوضع الاستثنائي الحالي، الحبس العام. من ناحية حقيقة عدم الذهاب الى العمل ومقابلة الزملاء هناك من ناحية أخرى تجعل هذا الخطر أكثر أهمية. ان الصعوبات المادية المحتملة التي يواجهها البعض مع تقنيات الاتصال والطبيعة المثيرة للقلق للوضع المحيط تؤدي الى تفاقم اثار هذا الخطر.
- **المخاطر المرتبطة بالاتصال المفرط بالعمل:** نظرا لتعميم العمل عن بعد فقد شهدنا زيادة كبيرة في الطلبات عبر البريد الالكتروني.

- **التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:** ان الفصل بين الزمان والمكان بين العمل (اختيار أيام العمل، ترتيب مساحة عمل محددة، وفترات الراحة في المنزل) والأنشطة الخاصة (رعاية الأطفال، التعليم المنزلي، وما الى ذلك) مزيج تماما.
- **ضعف تجهيزات تكنولوجيا المعلومات والاتصال:** عدم تخصيص الوقت الكافي للأعداد الأمثل لنظام العمل عن بعد يمكن ان يظهر المشاكل خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تفتقر الى بنية التحتية للاتصالات المطلوبة او المعدات الكافية للسماح لجميع الموظفين بالعمل من المنزل في نفس الوقت.
- **التكيف القانوني للعمل عن بعد:** تعاني العديد من الدول من نقص في ترسانة قوانينها بتشريعات خاصة بنظام العمل عن بعد حماية للعاملين من جهة ومحافظة على مصالح ارباب العمل من جهة أخرى.

- **ضعف تكوين العاملين:** يتطلب تبني نظام العمل عن بعد عمال ذو مهارات تواصل عن بعد ولتحكم في تقنيات التكنولوجيا.
- 7_ إدارة الموارد البشرية الالكترونية:** تطورت إدارة الموارد البشرية بتطور التقنيات وظهور البيئة المتغيرة وبعد ان كان دورها في القيام باستقطاب اليد العاملة والتعيين وصرف الأجور، اتسع دورها ليصبح لها دور استراتيجي متكامل واستراتيجية المنظمة وهذا ما تتطلب منها توافر كفاءات متخصصة لمزاولة أنشطتها على أكمل وجه.

عرفها (Wyatt) بأنها تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر الى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من اجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة والتعليم ولأغراض أخرى إدارية أخرى. (foster, 2008, p. 02)

تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في اتاحة إمكانية الوصول الى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات. (هويكنز و ماركهام، 2006، صفحة 18)

تحصل المنظمة على منافع عديدة من استخدام e-HRM وتتنوع هذه المنافع بين، منافع عظيمة الأثر، ومنافع عادية الأثر، حيث توضح الجدول التالي تلك المنافع:

الجدول (1) المنافع المحتملة التي تحصل عليها المنظمة جراء تطبيق e-HRM

الرقم	منافع عظيمة الأثر	منافع عادية الأثر
1	تقليل التكاليف أتمته عمليات وأنشطة الموارد البشرية	اتاحة المعالجة الفورية للمعلومات المؤدية الى تخفيض التكوينية

2	تقليل تكاليف التصحيح عن طريق تحسين دقة المعلومات الخا بالموارد البشرية	زيادة رضا الموظف من خلال تحسين جودة خدمات الموارد الم والوصول للمعلومات
3	تخفيض تكاليف طباعة ونشر المعلومات عن طريق اتاحة الوص مباشرة	السماح لإدارة الموارد البشرية بالتحويل الى شريك استراتيجي
4	تحسين إنتاجية الموظف عن طريق اتاحة الوصول للمعلومات في وقت ومن أي مكان.	مؤشر محتمل للتغيرات في ثقافة المنظمة التي تحفز الابداع والذا معايير الخدمات الداخلية
5	زيادة كفاءة تكاليف اتخاذ القرارات من خلال التحليل المطور الموارد البشرية	
6	تقليل تكاليف ادخال البيانات والبحث عنها عن طريق خدما الموظفين والمدراء الذاتية	
7	تقليل متطلبات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام واجهة خدمات الموارد البشرية	

المصدر: (parry, tyson, selbie, & leighton, 2007)

1_ ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية: فيما يلي عرض ملخص لوظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية وهي كالآتي:

(الشمري و علوان ، 2021، صفحة 322_324)

_ لنظم المعلومات المحسوبة دور كبير في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية ، للاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الاحصائيات منها،

_ يتمثل التوظيف الالكتروني في الإعلان عن الوظائف الشاغرة ومحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية، من خلال استخدام الانترنت التي تتميز بتدني تكلفتها مقارنة بالوسائل التقليدية.

_ هناك برامج تسيير للموارد البشرية يمكن لإدارة الموارد البشرية استخدامها لإجراء عمليات تقييمية أولية، من خلال دراسة وتحليل ملفات المترشحين المقدمة عبر شبكة الانترنت واجراء خيارات أولية.

_ يمكن لإدارة الموارد البشرية انشاء قاعدة بيانات الكترونية للمترشحين، فالمعالجة المعلوماتية والمشفرة للسير الذاتية للمترشحين تسمح بإعداد ملفات مستحدثة يمكن استخدامها بطريقة فعالة في عملية التوظيف.

_ للتدريب أهمية بالغة لذا أصبح لزاما على المؤسسات ان تطور نظمها التدريبية التقليدية المكلفة وتفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تواكب التكنولوجيا الحاصل، كما يسمى أيضا التدريب الالكتروني كالتدريب المباشر والتدريب عبر الانترنت والتدريب عبر الحاسوب، والمشارك هو استخدام التكنولوجيا وتكم أهميته في ان المتدرب هو المتحكم في العملية التعليمية اما المدرب فيكتفي بتوجيه المتدرب. كما يقلل من تكلفة التدريب ويطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسوب والاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.

_ يعد تقييم الأداء الكترونيا طريقة جديدة لتقييم أداء العاملين، حيث يتم تخزين بيانات تقييم أداء وانتاجية العاملين وسلوكياتهم في قواعد بيانات تساعد الإدارة على تحقيق الملائمة بين تقييم لأداء وطبيعة الوظائف والسمات المميزة لها.

8_ إدارة الموارد البشرية في سياق كوفيد 19: ان الاغلاق والفتح التدريجي للمؤسسات والخدمات، تواجه جميع البلدان ظروف استثنائية، وهناك عدة تدابير او الاستجابات لأوضاع متوقعة خلال فتر فيروس كورونا وهي كالآتي: (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 9 / 07 / 2020، صفحة 5_17)

_ الوضع الأول عدم كفاية عدد لموظفين في المؤسسة نظرا لارتفاع نسبة الموظفين العاملين عن بعد والغياب المرتبط بفيروس كورونا او بسبب زيادة عبئ العمل، فان عدد الموظفين غير كاف لتنفيذ جميع المهام المطلوبة بالإضافة انه لا يمكن التنبؤ بحضور الموظفين اليومي

بصورة كاملة فيجب استخدام عدة طرق للعمل وهي العمل الإضافي، العمل المرن، واستخدام النقل لإعادة توزيع الموظفين، طلب الدعم من الوحدات الأخرى، استخدام العقود المؤقتة والموظفين الخارجيين والموظفين المتقاعدين والمتطوعين، مراجعة التنظيم الداخلي وإجراءات العمل، ضمان الرفاه، استخدام الحوافز النقدية.

الوضع الثاني المخاطر الصحية في مكان العمل: يجب اتخاذ الإجراءات لضمان سلامة الموظفين وراحتهم، وتجنب الاكتظاظ وذلك بالاستعانة بترتيبات وقت العمل المرن، استخدام العمل عن بعد، توسيع حيز العمل وضمن الابتعاد الجسدي.

الوضع الثالث ضعف الدافعية، التوتر والاجهاد: استخدام وقت العمل المرن، إعادة توزيع الموظفين الذين يعانون التوتر، ضمان تواصل ثنائي الاتجاه، التدريب لزيادة الرضا عن العمل، تقليل عبء العمل الزائد، التنظيم الداخلي وإجراءات العمل وثقافة المؤسسة، تعزيز الرفاه والصحة، تقديم تقدير خاص وتعويضات للعاملين في الخطوط الامامية.

الوضع الرابع إدارة الموظفين العاملين عن بعد لفترات طويلة: وهناك طرق للتعامل مع هذا الوضع منها دعم الموظفين عند العمل عن بعد، ضمان القيادة والإشراف المناسبين، إزالة العوائق امام العاملين عن بعد وتعزيز انتاجيتهم.

الخلاصة: يبرز دور المديرين والمسؤولين في مختلف أنواع الموارد البشرية في اتباع نهج جديد يتماشى مع متطلبات الازمة الحالية من خلال عدة إجراءات وأنشطة.

النتائج:

ان العمل عن بعد أصبح البديل الوحيد لضمان استمرارية نشاط المؤسسات في ظل جائحة كورونا.

يجب توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوافر اليد العاملة المؤهلة وتكييف جيد للمهام بها.

ان جائحة كورونا تتميز بعدم اليقين الحتمي لان السلطات الصحية غير قادرة على تأكيد مسارات الانتقال والتعافي والشفاء لذلك يجب التكيف.

ترسيخ الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وخلق قاعدة ضخمة لتسيير العمل المرن في ظل جائحة كورونا او أي تغيرات طارئة ليست في الحسبان.

التوصيات:

اتصال مدير الموارد البشرية بكل فرد من الموظفين للتحقق من الصحة الشخصية وعائلاتهم والقدرة على الاستعداد للعمل.

التحقق من خيارات نقل الموظفين.

توصيف الموظفين حسب مخاطر التعرض للإصابة ومراجعة تعليمات السلامة المهنية لعمال المؤسسة. ورفع مستوى الوعي.

اعداد خطة ومحتويات التدريب لجميع الموظفين المتعلقة بالإجراءات الجديدة وتدابير السلامة المهنية، والتباعد الاجتماعي

تشجيع العمل الجماعي الذي يبقى السبيل الوحيد لتخطي الازمة من خلال استثمار الوقت والجهد للعمل في تلبية متطلبات السوق.

توفير جو إيجابي في مكان العمل يساهم في بناء علاقات أفضل، وتشجيع الابداع وتعزى الإنتاجية والايجابية تدعو الى تشجيع الآخرين.

تدريب العاملين على الوظائف المستحدثة في ظل الازمة من تغييرات جذرية في أحوال العمل.

المراجع باللغة العربية:

براين هويكنز، و جيمس ماركهام. (2006). الإدارة الالكترونية للموارد البشرية. (خالد العامري، المترجمون) القاهرة (مصر): دار الفاروق للنشر والتوزيع.

راوية حسن ، و اخروون . (2009). ادارة الموارد البشرية . الاسكندرية(مصر) : مركز الاسكندرية للكتاب .

رمضان محمد مقلد. (2004). اقتصاديات الموارد والبيئة . الاسكندرية (مصر) : الدار الجامعية .

سعاد نايف البرنوطي . (2008). ادارة الموارد البشرية - ادارة الافراد- (المجلد الطبعة الثالثة) . عمان(الاردن) : دار وائل للنشر والتوزيع .

سهيلة محمد عباس . (2000). ادارة الموارد البشرية . عمان(الاردن) : دار وائل للنشر .

صفوان محمد المبيضين ، و عائض بن شافي الاكلي . (2018). التخطيط الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية . الاردن : دار اليازوري للنشر والتوزيع .

صلاح الدين محمد عبد الباقي . (2001). الجوانب العلمية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية بالمنظمات . الاسكندرية(مصر): الدار الجامعية.

طاهر محمود كلاكدة . (2011). الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية (المجلد الطبعة العربية) . عمان (الاردن): دار اليازوري للنشر والتوزيع.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي . (2007). الاتجاهات الحديثة في الممارسات ادارة الموارد البشرية . مصر : المكتبة العصرية .

عمر وصفي عقيلي . (2005). ادارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) . عمان (الاردن) : دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع .

مدحت محمد ابو النصر . (2007). ادارة وتنمية الموارد البشرية _ الاتجاهات المعاصرة _ (المجلد الطبعة 1). القاهرة (مصر): مجموعة النيل العربية.

تقرير:

مجموعة البنك الدولي . (2020). حماية الانسان والاقتصاد _ استجابات متكاملة على صعيد السياسات لجهود مكافحة فيروس كورونا المستجد COVID 19- . الولايات المتحدة الامريكية : ادارة مطبوعات البنك الدولي .

المقال:

محمد سيف الدين بوفالطة ، جمال معتوق ، و محمد حمر لعين. (نوفمبر ، 2021). تقييم امكانية اعتماد المؤسسات نظام العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا- كوفيد19 من جهة نظر الموظفين _ دراسة ميدانية بمركز الطرائف الجوازي لولاية سطيف. (مقال) . مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية ، صفحة 259 _ 286

منظمة العمل الدولية . (2020). العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد -19 وما بعدها . الطبعة العربية ترجمته المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ، نشرت الطبعة الاصلية مكتب العمل الدولي _ جنيف . دمشق 2020.

مي حمودي عبد الله جاسم الشمري ، و علوان رمزي . (1 ، 2021). مستقبل ادارة الموارد البشرية مابعد جائحة كورونا (مقال) . وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد 12 العدد 01 الخاص (جزء 1) ، صفحة 310 _ 329 .

مي حمودي عبد الله جاسم الشمري ، و رمزي علوان . (2021). مستقبل إدارة الموارد البشرية ما بعد جائحة كورونا (مقال) .
مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد 12 العدد 01 الخاص 5 الجزء 1 ، صفحة 310_329.

نعيم بوعموشة . (30 06 ,2020). فيروس كورونا (كوفيد19) في الجزائر -دراسة تحليلية- (مقال). مجلة التمكين الاجتماعي،
الصفحات 113-151.

موقع الكتروني:

اسامة ابو الرب. (16 06 ,2021). سلالات كورونا في جدول واحد، 19:48. تاريخ الاسترداد 06 03 ,2022، من
<https://www.aljazeera.net/news/healthmedicine/2021/6/14/>

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (9 /07/ 2020). ادرة الموارد البشرية في سياق كوفيد19.
<http://www.oecd.org/termsandcondition>

المراجع باللغة الأجنبية:

foster, s. (2008). An Exploratory Analysis of e-HRM in the Context of HRM Transformation. Retrieved from www.cipd.co.uk

parry, e., tyson, s., selbie, d., & leighton, r. (2007). *HR and Technology: Impact and Advantages* ,. Retrieved from www.cipd.co.uk