

واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

دراسة حالة وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC تلمسان

The reality of the application of electronic management of human resources. Case study of the National Unemployment Insurance Agency- CNAC Tlemcen

¹ حمادي بن سماعيل لمياء

أستاذة محاضرة/ مخبر LARMHO /جامعة تلمسان

lam_hammadi@yahoo.fr

قُدم للنشر في: 18.09.2022 , قُبِل للنشر في: 19.10.2022 , نشر في : 15.12.2022

الملخص:

التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية نتيجة حتمية للثورة الرقمية التي يشهدها العصر، تهدف الورقة البحثية إلى دراسة واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، تمت الدراسة في إحدى وكالات الصندوق وهي وكالة تلمسان / الفرع المحلي لبلدية منصورة. و اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان تم توزيعه على أفراد العينة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توفر البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى الوكالة، من أجهزة ومعدات إلكترونية وأدوات وشبكات الاتصال الداخلية والخارجية و الممارسة لبعض الوظائف الإلكترونية كتسيير الأجور والتعويضات، التدريب الإلكتروني، نظام الحضور و الانصراف الإلكتروني و العمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، متطلبات الإدارة الإلكترونية ، تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، شبكات الاتصال الداخلية والخارجية.

تصنيف M15:JEL

Abstract :

The shift from traditional management to electronic management is an inevitable result of the digital revolution taking place in the era. The research paper aims to study the reality of electronic human resources management in the National Unemployment Insurance Fund (CNAC-CNAC). The study was conducted in one of the fund's agencies, which is the agency of Tlemcen / the local branch of the municipality of Mansoura. The study followed the descriptive analytical method using a questionnaire and reached the following results: Availability of the infrastructure for the application of electronic management of human resources at

¹المؤلف المراسل

the agency level, including electronic devices and equipment, tools, internal and external communication networks, and the practice of some electronic functions such as wages and compensation management, electronic training, electronic attendance and departure system and teleworking.

Keywords: Electronic management of human resources, requirements of electronic management, applications of electronic management of human resources, internal and external communication networks

Jel Classification Codes: M15

مقدمة

يعرف العصر الحالي بعصر الرقمنة وهذا نتيجة للثورة التقنية والمعلوماتية التي حدثت فيه (شكير أيوب، 2018) وأدت إلى سعي المؤسسات الحالية للحصول على ميزة تنافسية عن طريق التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية كون الإدارة التقليدية تتسم بالإجراءات و العمليات المعقدة مما يجعل تكلفتها مرتفعة ضف إلى ذلك ضرورة رقمنة المعلومات و العمليات والأنشطة واستخدام مختلف التقنيات الإلكترونية الحديثة وتوفير امكانية التواصل المستمر على الصعيد الداخلي والخارجي عبر شبكات ووسائل الاتصال الإلكترونية (فداء حامد، 2015). تعد الإدارة الإلكترونية الاتجاه الجديد للإدارة المعاصرة ، كونها تقوم على استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز الوظائف الإدارية(عبد الفتاح علاوي وناصر الهمامي، 2018)، لا سيما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية حيث تغيرت النظرة لهذه الوظيفة و انتشر مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية (e-hrm) بمختلف تطبيقاتها كأسلوب جديد يعمل على توظيف التكنولوجيا في مجال إدارة العاملين(محمد الصيرفي، 2009). يعد موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من المواضيع المهمة خاصة في الوقت الحالي الذي يشهد سرعة التطور التكنولوجي ومحاوله معظم المؤسسات مواكبة هذا التطور سعيا منها لتأمين دور الموارد البشرية و تحسين طرق التسيير عن طريق تطوير أساليب الإدارة وتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. من خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية : ماهو واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

(CNAC)تلمسان؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية أهمها:

- ماهي المتطلبات المادية والبشرية اللازم توفرها لتبني الإدارة الإلكترونية ؟
- ماهي أهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ؟

للإجابة على سؤال البحث ،تمت صياغة الفرضيتين التالية:

الفرضية الأولى : تتوفر لدى وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (تلمسان) البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الفرضية الثانية: تطبق وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (تلمسان) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (وظيفة التوظيف الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التعليم والتدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، نظام الحضور و الانصراف الإلكتروني، العمل عن بعد).

للإجابة على سؤال البحث واختبار الفرضيات ،قسم المقال إلى جزئين أساسين: الجزء الأول خاص بالجانب النظري للدراسة وتأصيل المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ،أما الجزء الثاني فيشمل الدراسة الميدانية بالاعتماد على منهج دراسة الحالة للوقوف على مدى ممارسة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (تلمسان).

1. الإطار النظري للدراسة

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

أصبحت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية محط الأنظار في السنوات الأخيرة و تعددت المفردات التي أُلقيت عليها ، يرمز إليها (e-HRM) ، (Web-Based HR) أو (Virtual HRM) و ظهرت عدة مساهمات ودراسات من رواد الإدارة في هذا المجال أسفرت عنها تعاريف متعددة لهذا المفهوم تتفق كلها على مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في أتمتة وتآلية أنشطة و وظائف الموارد البشرية واعتمادها على الشبكات ومختلف قنوات الاتصال، الانترنت والانترانت والإكسترنات (Lepak, D. et al, 2003).

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مفهوم حديث نسبيا يشير إلى استخدام مختلف الوسائل والتقنيات الحديثة في وظائف إدارة الموارد البشرية (بلحمري سمية، 2014) فهي تشير الى التكامل الحاصل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات و تمثل تطبيقات لها علاقة بالموارد البشرية تصاغ اعتمادا على تكنولوجيا شبكة الأنترنت الشيء الذي يساعد في توفير المعلومات بأفضل شكل ممكن (محمد قريشي وآخرون، 2017) و تنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على تقنيات الويب (مصطفى كولار وآخرون، 2019) .

تكتسي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أهمية بالغة إذ تساعد على توفير الاتصالات الفورية و تحديث قواعد بيانات ونقل المعلومات بين العاملين باختلاف مستوياتهم داخل المنظمة و اشراكهم في عملية اتخاذ القرار (جوي سعيدة، 2018). كما تساهم لامركزية المعلومات على تنظيم الخدمة المجانية نحو العاملين و التعديل الذاتي للمعلومات الشخصية ، وتعالج المطالب الفردية اليومية لإدارة الموارد البشرية (طارق طه، 2008)، وتعزز التعاون بين الفرق والإدارة والتنسيق مع بعضهم البعض، والمشاركة في المناقشات مع النقابات والمنداء من خلال غرف الحوار ولوحات النقاش ومؤتمرات الفيديو كما تكمن أهمية الإدارة الإلكترونية في السيطرة على التكاليف ورفع المردودية خفض المصاريف الإدارية الخاصة بقسم الموارد البشرية، والتخلص من النماذج الورقية وخفض نفقات استخدام الورق من طباعة وتوزيع والأرشيف (هوبكنز ، وماركهام، 2006) و تحقيق ميزة تنافسية وتحسين صورة المنظمة (مرال توتليان، 2006) .

2. متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية

إن تبني الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يعتبر مشروع بحد ذاته و بصفتها مشروع ذو أهداف محددة ، فهي تحتاج إلى مراعاة عدة متطلبات مادية و معنوية لا بد أن توفرها المنظمة لإنجاح المشروع.

2.1. البنية التحتية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

لعل أول شرط أساسي في تبني الإدارة الإلكترونية هو توفر البنية التحتية المناسبة (عبد الله عودة الرواحنة، 2003) والتي تتكون من مجموعة من العناصر أهمها المكونات المادية ، البرمجيات ، شبكة الاتصالات والخبراء.

- تشمل المكونات المادية (Hardware) عتاد الحاسوب من أجهزة و معدات تستخدم في أنشطة المدخلات والتشغيل

و المخرجات ، وهي تتكون من وحدة التشغيل المركزية وأجهزة المدخلات والمخرجات والتخزين والمعدات المادية اللازمة لربط هذه الأجهزة معا وتشغيلها (الشاشة، طابعة، لوحة المفاتيح...) . تساعد المكونات المادية في العمليات التالية : عمليات الإدخال والإخراج: تتمثل في الآليات المستعملة في جمع و تسجيل واسترجاع المعلومات والبيانات ؛ عمليات المعالجة للبيانات: يتم من خلالها تحويل البيانات الأولية الى معلومات قابلة للاستخدام وذلك من خلال الحاسب ؛ عملية التخزين: وهي قواعد البيانات التي يتم فيها تخزين البيانات من أجل إسترجاعها وسرعة الوصول إليها. يجب أن تعمل المنظمة على توفير الوسائل الإلكترونية اللازمة (من أجهزة الكمبيوتر، الهواتف وغيرها) لجميع الأفراد العاملين ولمختلف الأقسام من جهة؛ ومن الجهة أخرى على توفير الأمن الإلكتروني وضمان سرية المعلومات سواء منها الشخصية والخاصة بعمالها ، أو الإحصائية التي تخص نشاطاتها وأعمالها.

- **البرامج (Software):** تعد من أهم عناصر الإدارة الإلكترونية، هي عبارة عن التعليمات و البرامج التي تحكم وتنسق بين المكونات الآلية للحاسب وتمكن من القيام بمختلف عمليات المعالجة ، يمكن تقسيمها إلى فئتين، الفئة الأولى تتمثل في برامج التطبيقات العامة والتي تضم برامج الدعم الجماعي و برامج التطبيقات الخاصة مثل برامج الرقابة، برامج التطبيقات وكذا برامج قواعد البيانات ، زيادة على ذلك هناك برامج الأنترنت و برامج البريد الإلكتروني. أما الفئة الثانية فهي تضم برامج النظام و هي أكثر تعقيدا من ناحية التقنية ، من بينها: نظم التشغيل ، نظم إدارة الشبكات ، مترجمات لغة البرمجة ، أدوات تدقيق البرمجة ، وهندسة البرامج بمساعدة الحاسوب.
- **شبكة الاتصالات (Communication Network):** تشكل حلقة رئيسية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، تتكون من الأجهزة المادية والبرامج التي تربط الأجزاء المختلفة للمكونات المادية للحاسب وتحوّل البيانات من وسيلة التخزين إلى وسيلة أخرى حيث تتصل الحواسيب بمعدّات الاتصالات باستخدام الشبكات للمشاركة بالبيانات والصوت والصورة وهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصال لشبكات الإنترنت ، الأنترنت والاكستر نات. إن الإدارة الإلكترونية تحتاج إلى وجود مستوى مناسب، أو عال من البنية التحتية التي تضم شبكات حديثة ومختلف الاتصالات السلكية واللاسلكية التي توفر التواصل و نقل المعلومات داخل المؤسسة بين العمال أو مختلف الأقسام، أو بين المؤسسة وأصحاب المصالح.
- إضافة إلى ما سبق والمتمثل في البعد التقني لإرساء الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، لابد من وجود متطلبات أخرى ذات بعد إنساني مرتبط بالأفراد والعمال البشري في المنظمة (مصطفى كولار وآخرون، 2019).
- 2.2. العامل البشري في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية**
- **رأس المال البشري:** تحتاج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أيضا الى الأفراد صناع المعرفة حيث تتضافر جهود المتخصصين فنيا ورجال الإدارة في إدارة نظام معلومات المنظمة ، يمتلك المختص فنيا الخبرة التكنولوجية والمهارة الفنية لتشغيل وبرمجة النظام ، بينما الإداري فإنّه يتميز بمعرفته التفصيلية بكافة الجوانب الإدارية المتعلقة بالمنظمة وله الخلفية الإدارية التي تمكنه من تحديد واختيار مصادر البيانات، قنوات انسياب المعلومات داخل المنظمة واحتياجات مختلف الأنظمة الفرعية.
- **دور الإدارة العليا في إنجاح المشروع :** يجب توفر الإرادة السياسية لدى الإدارة العليا للمنظمة وإطاراتها والقناعة التامة للتوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية مع وضوح الرؤية الإستراتيجية لمسؤولي المؤسسة واستيعابهم لمفهوم الإدارة الإلكترونية بشمولية تامة (محمد سمير أحمد، 2009) وفي كل مراحل المشروع من تخطيط، تنفيذ وتطوير كما ينبغي على المسؤولين تقديم الدعم الكامل للإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية وتخصيص الإمكانيات اللازمة لتوفير البنية التحتية و كل الإجراءات المرافقة.
- **ثقافة تبني الإدارة الإلكترونية:** إن نجاح الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية مرهون بتقبّل المستخدمين له أولا لأن رفضه ومعارضته سوف يؤدي حتما إلى فشله وظهور مشاكل ومعوقات فعلى المنظمة غرس ثقافة تبني الإدارة الإلكترونية بين العاملين ، عن طريق شرح إجراءات العمل و إشراكهم في عملية تصميم وتنفيذ المشروع وتنشيط عملية الاتصال باستمرار معهم و تفعيل التغذية الراجعة في كل مرحلة من المراحل.
- **تدريب العمال على النظام الجديد :** توفير الدورات التدريبية والتأهيلية على جميع المستويات الادارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام لتسهيل استخدام مختلف التقنيات والأجهزة الحديثة وإدارة الشبكات ، وقواعد البيانات والمعلومات اللازمة للإجراءات والممارسات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية (فداء حامد ، 2015).

3. تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

يؤدي تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الى تحويل وظائف HR الى وظائف الكترونية بالإعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي عملت على تغيير عملية جمع وتخزين ونشر واستخدام المعلومات الخاصة بالعاملين و أدت إلى حوسبة ممارسات و مهام

HR المختلفة وتسهم في أدائها بطريقة أكثر فاعلية، فبرزت عدة تطبيقات في ظل العصرية الرقمية والتكنولوجيا الحديثة، نتطرق إلى بعض منها :

3.1. التوظيف الإلكتروني

لقد أدى ظهور تكنولوجيا المعلومات إلى تغيير الطريقة التي يتم بها تنظيم وإدارة الأعمال وفي الواقع، تتغلغل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الآن في كل جانب من جوانب إدارة المؤسسة (Basu et Ferald, 2008) وتأثر قطاع إدارة الموارد البشرية بهذا التطور، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف حيث تم استبدال طرق التوظيف التقليدية بالتوظيف عبر الإنترنت أو التوظيف الإلكتروني الأمر الذي أدى إلى توسيع نطاق المرشحين، وأيضًا إلى تحسين كفاءة وجودة عملية التوظيف والحد من تكاليف التوظيف وتقليل العبء الإداري بشكل كبير (Nouira, Z et al, 2021).

قبل معالجة عملية التوظيف الإلكتروني، من الضروري النظر في ماهية عملية التوظيف، فبعد التوظيف جزءًا أساسيًا من إدارة الموارد البشرية ويمكن تعريفه على أنه البحث عن المترشح الأكثر تأهيلاً من داخل أو خارج المنظمة لشغل منصب شاغر و يشمل نشاط التوظيف أربع مراحل أساسية وهي: تحديد الوظيفة و تحليل متطلباتها والمؤهلات اللازمة والمهارات المطلوبة في المترشح، البحث عن المرشحين و جذبهم لهذا المنصب باستخدام استراتيجية اتصال لتوزيع عرض العمل على وسائل الاتصال، بعد إستلام الترشيحات يتم تحديد الإجراءات الخاصة باختيار المرشحين وأخيرا، دمج الموظف الجديد (Peretti, 2004 ; Renuka, Vijaya, 2014). هذه السلسلة من الخطوات أصبحت تجريها المنظمة من خلال أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال عبر الإنترنت مثل موقع الويب الخاص بها أو الشبكات الاجتماعية والوسائط التفاعلية المتعددة بحيث تشكل هذه الأدوات عنصراً مهماً في عملية التوظيف الإلكتروني، ويعتبر دمجها في أقسام الموارد البشرية أمراً حتمياً. يمكن تعريف التوظيف الإلكتروني بأنه الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر شبكة الإنترنت و استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في كافة مراحل عملية التوظيف حيث تعتمد المؤسسة على الموقع الويب الخاص بها ومحركات البحث المناسبة (بوخاري ثلجة ولقراق رفيقة، 2017). من خلال توفيرها لخدمة التوظيف الإلكتروني تتمكن المؤسسة من القيام بالعديد من الإجراءات والعمليات عبر الشبكة العنكبوتية كالإعلان عن الوظائف الشاغرة وكذا طبيعة الوظيفة ومواصفاتها ومتطلباتها و نشرها على موقعها الإلكتروني أو في البوابة الإلكترونية الخاصة بها أو في الأرضيات المخصصة لذلك و كذلك استقبال طلبات و بيانات المترشحين الراغبين في الوظيفة (من سيرتقم الذاتية إلخ ...) وبعدها يتم فرز طلبات العمل على الإنترنت ومن ثم تقوم المؤسسة باختيار الموظفين تبعاً لاحتياجاتها و ذلك بعد إجراء الاختبارات أو المقابلات بسهولة ومرونة بالإستعانة ببرامج آلية خاصة وإنشاء قاعدة بيانات مخصصة للمترشحين و اللجوء إلى أتمتة أنشطة التقييم والاختيار وبذلك يمكنها نظام التوظيف الإلكتروني من توفير الكثير من الوقت والجهد ودعم العلاقة المباشرة بين المسير و المترشح مع القضاء على الحواجز الجغرافية (بلحمري سمية، 2014). نظام التوظيف الإلكتروني ابتكار تكنولوجي يسمح للمنظمات بمواكبة لسوق التشغيل وأهم التغيرات التكنولوجية فهو يعمل على تحسين عملية التوظيف وتحديث عروض العمل في أي وقت، و تقصير مدة دورة التوظيف، واختيار أفضل العاملين المحتملين من مجموعة واسعة من المرشحين ويقدم للمؤسسة فرصة لتحسين صورتها وعلامتها كمستخدم (Anad & Chitra, 2016).

3.2. وظيفة التعويضات الإلكترونية

يشمل نظام التعويضات التعويضات المباشرة من أجور ورواتب وحوافز ومكافآت مالية و التعويضات غير المباشرة ذات البعد المعنوي (معمر عقيل، 2014). و من أهم ما جاءت به إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، نظام التعويضات الإلكترونية و هو عملية تخصيص الرواتب و العلاوات من طرف مديري التخطيط بشكل عادل في المنظمة وفي حدود الميزانية المخصصة (Pinki J.Nenwani, 2013) وبالالتناسق مع التشريعات والقوانين الخاصة بالتعويضات والمنافع (بلحمري سمية، 2014). أهم المهام التي يقوم بها نظام التعويضات الإلكترونية (بوخاري ثلجة ولقراق رفيقة، 2017):

- حساب المدفوعات الخاصة بالأجر والضريبة والتأمين ؛
- إصدار إيصالات الدفع من خلال الوسائل الإلكترونية وإخطار العمال بوضعهم المالي ؛

- التنسيق بين نظم الاجور ونظم تسجيل الحضور والانصراف ؛
- الاستجابة السريعة لتغير اوضاع الموظفين ، كمنح الحوافز والمكافآت (علاوة الزواج ، التقاعد ، المردودية..)
- أتمته نماذج النفقات الروتينية كأتمته عمليات إسترجاع نفقات رحلات العمل (كالنقل والسفر) أو المصاريف الطبية أو المرضية ؛
- تمكين الإداريين من إجراء العديد من التقديرات والتنبؤات كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور والتعويضات.

3.3. تقييم الاداء الإلكتروني

تشير عملية تقييم الاداء إلى تحصيل كافة المعلومات حول نقاط قوة و ضعف الأداء الفردي والجماعي في المنظمة (المغربي، 2007) وتعتبر عملية تقييم الاداء ذات أهمية بالغة في إدارة الموارد البشرية وبالأخص في توجيه سلوك العاملين (Aino et al, 2017) (Ince & Sukarni, 2017). أصبحت تقوم العديد من المنظمات باستعمال تقييم الاداء الإلكتروني، بالإضافة الى بروز مواقع الكترونية عديدة تهتم بهذا المجال ويمكن تعريف نظام تقييم الاداء الإلكتروني على أنه النظام الذي يستخدم أدوات تكنولوجيا الإعلام والإنترنت كالأنترنت والإكسترنات وبرامج آلية ومحوسبة شتى لتسهيل ادارة وتنفيذ عملية التقييم (Pinki J.Nenwani, 2013, Manisha D.Raj). تساعد أنظمة مراقبة الاداء المحوسبة المدراء على قياس متغيرات الاداء مثل عدد الوحدات المنتجة أو عدد الخدمات المقدمة ، او الوقت المبذول لتنفيذ المهام او معدل الاخطاء وهذا بهدف تنفيذ و متابعة أهداف المنظمة .

من بين الطرق المستعملة في سياق تقييم الاداء الإلكتروني، استخدام التقييم بطريقة 360° من خلال الانترنت . ويعتمد نظام 360 درجة (التقييم المحيطي) على التغذية المرتدة من عدة مصادر بدلا من المسؤول المباشر فقط. وهذه الأطراف هي المدير المباشر ، الزملاء ، المرؤوسين ، العملاء وهذا ما يضمن الحيادية والمصادقية . وتتميز هذه الطريقة بتوفير معلومات دائمة وكاملة من عدة جهات طوال الوقت، مما يجعل الاستفادة منها كبيرة وخاصة عند إستخدام شبكات التواصل الداخلية والخارجية . (هوبكنز و ماركهارم ، 2006) كما توفر شبكة الأنترنت العديد من البرامج حول التقييم الذاتي للموظف حيث بإمكان الموظف إجراء اختبارات التقييم لنفسه في اي وقت يراه مناسباً ، وبالتالي تقليل وقت وتكلفة إدارة الموارد البشرية و تشمل هذه التطبيقات منهج التقييم و طرق تحليل النتائج (Ryan & Tipu, 2009) .

يمكن تلخيص فوائد ومنافع تقييم الاداء الإلكتروني فيما يلي: تخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوكياتهم وإدائهم ، سهولة الحصول على البيانات و المعلومات اللازمة للقيام بعملية تقييم الاداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين ، جعل التقييم أكثر موضوعية وشفافية ووضوح والحد من التحيز، إمكانية الربط والتنسيق والتكامل بين نتائج عملية تقييم الاداء والمهام الأخرى لتسيير الموارد البشرية (Anil P., Manisha N., 2013).

3.4. التعليم والتدريب الإلكتروني

التعليم الإلكتروني هو التعليم المقدم على شبكة الأنترنت باستخدام التقنيات الإلكترونية الحديثة (Koumi, 2006) (Atsou & Balancier, 2009) التي توفر الصوت والصورة والتفاعل بين المتعلم ومحتوى الأنشطة التعليمية (Basilaia, Kvavadz, 2020). ويغطي مصطلح التعليم الإلكتروني مجموعة كبيرة من التطبيقات والبرامج تركز على تسليم المحتوى التعليمي من خلال شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية، الأنترنت والشبكة الخارجية الإكسترنات عبر الصوت وشرطة الفيديو والبيث عبر الأقمار الصناعية والأجهزة التفاعلية (Al Madi, & al. 2017; Reddi, 2012). من جهة أخرى، يشير التدريب الإلكتروني إلى التدريب التي تقدمه المؤسسات لموظفيها عبر وسائل الإعلام الإلكترونية و التكنولوجيا الحديثة التي أطرأت تغيير جذري في وظائف إدارة الأفراد ولاسيما التدريب والتكوين (Ince & Sukarni, 2017). وتهدف المنظمة من وراء التدريب الإلكتروني الى تنمية و تطوير مهارات وكفاءات العاملين عبر مختلف الشبكات الإلكترونية والوسائط المتعددة.

يوفر نظام التعلم الإلكتروني العديد من المزايا و المنافع أهمها تقليل تكلفة التدريب التقليدي وخفض التكاليف المباشرة (سلك التدريس والتأطير ، مرافق التدريب) والتكاليف غير المباشرة كنفقات الإقامة والتنقل والإطعام (طرفة محمد، 2020) من ناحية أخرى ، فإن

التكوين عن بعد متاح في أي مكان وأي وقت فهو بذلك يوفر المرونة والحرية في اختيار الظرف الزماني والمكاني كما أن دمج التكنولوجيا في التدريب والتكوين من خلال الوسائط الإلكترونية الشبكية يشكل عاملاً تحفيزياً للتعليم أقوى من الطرائق التقليدية (Yulia, 2020) بحيث تتوفر سهولة الدخول إلى الشبكات وسرعة الوصول إلى المعلومات بالإضافة إلى إمكانية استخدام الأجهزة الشخصية والتعامل المباشر مع المدربين والخبراء والفنيين. (سحر سالم أبو شخيدم، وآخرون، 2020).

3.5. العمل عن بعد

يشمل العمل عن بعد الأنشطة التي تتم كلياً أو جزئياً عن بُعد ، ويتم تنفيذها خارج مقر صاحب العمل يوماً واحداً على الأقل في الأسبوع ومن خلال استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات (E.Vayre, 2016). كما عرّفه (Taskin, 2006) بأنه توجه حديث يتيح للموظف العمل خارج بيئة المكاتب مع إمكانية الإشراف والمتابعة والتواصل عبر أدوات التواصل الرقمي والبريد الإلكتروني. يتم التركيز في تعريف العمل عن بُعد على خاصيتين رئيسيتين وهما:

- أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي و انجازه من أي مكان بعيد عن المكتب مثل مراكز الاتصالات والمكاتب المؤقتة ومساحات العمل المشتركة ، سواء كانت طبيعة العمل دواما كلياً أو جزئياً أو في أيام معينة.
- واستخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة والاتصالات (Jackson and Van der Vielen, 2002).
- اتفق الباحثون على مجموعة من المزايا للعمل عن بُعد تعود على الفرد وعلى المؤسسة وعلى المجتمع ككل (Taskin, Schots, 2003).
- تمتثل فوائد العمل عن بُعد بالنسبة للمجتمع فيما يلي : الحد من التنقلات يؤدي إلى تخفيض الازدحام المروري في المدن و التقليل من تلوث البيئة، تخفيض معدلات البطالة و زيادة فرص العمل بإتاحة الفرصة لتشغيل كل فئات الافراد كالمعاقين و ربات البيوت، التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق الريفية والنائية و تحقيق التوازن بين الأقاليم.
- أما بالنسبة لمزايا العمل عن بُعد بالنسبة للمؤسسة فتكمن في خفض تكلفة العقار بتوفير تكاليف المكاتب وتجهيزها إلى جانب زيادة المرونة التنظيمية و الإنتاجية في العمل نتيجة استخدام التقنيات الحديثة و تخفيض معدلات الغيابات وطلب الإجازات .
- أما بالنسبة لفوائد العمل عن بعد للأفراد فتتمثل في عدة عوامل يمكن تلخيصها في بُعدين رئيسيين وهما المرونة و الاستقلالية.
- المرونة : تتجلى المرونة في إمكانية تنفيذ المهام حسب ساعات عمل تناسب ظروف العامل، الشيء الذي يوفر بيئة عمل جيدة و مريحة تُمكن الحصول على توازن بين وقت العمل و وقت الراحة و توفير وقت أكبر لرعاية الأسرة ومتطلبات الحياة الخاصة.
- الاستقلالية : تكمن الاستقلالية المرتبطة بالعمل عن بُعد في الحرية في جدولة وقت العمل و إمكانية المبادرة في تنفيذ المهام و هذا ما ينتج عنه جَوّ عمل مُريح يخلو من الضغوط.

3.6. نظام الحضور والانصراف الإلكتروني

يمكن نظام الحضور والانصراف الإلكتروني من تسجيل واحتساب إلكترونيا أوقات حضور وانصراف الموظفين و التحكم في خروجهم و دخولهم. يسمح هذا النظام بتوفير قاعدة بيانات تحفظ فيها الحركة اليومية للعمال والتعرف إليهم بمختلف الأجهزة والوسائل الإلكترونية عن طريق قراءة البطاقات ، البصمات ، شبكات العين أو غيرها. كما يمكن برمجة أسباب مغادرة العمل مثل الخروج لمهمة رسمية أو لأسباب خاصة (زيارة طبية،...) الانصراف بإذن أو بدونه، الخروج قبل الوقت الإلزامي أو بعده . تكمن الميزة الأساسية لتسجيل حضور العاملين إلكترونياً في إمكانية تخزين البيانات والرجوع إليها أثناء عملية إعداد كشوف المرتبات أو في تقييم الأداء (بلحمري سمية، 2014).

II. الإطار التطبيقي للدراسة

تطرقنا في الجزء الأول من هذه الورقة البحثية إلى الإطار النظري لمفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، في الجزء الثاني منها سنحاول إسقاط المفاهيم النظرية على إحدى المؤسسات العمومية الناشطة في ولاية تلمسان ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC والتي تعتبر من المؤسسات الرائدة في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

1. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهاز أو هيئة حكومية جزائرية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفقا للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 وقد أسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994. تم إنشائه لمساعدة الفئة الشبابية البالغة من العمر ما بين 30 سنة و50 سنة التي تملك الشهادات الجامعية وشهادات مراكز ومعاهد التكوين المهني والتي فقدت مناصب عملها بطريقة غير إرادية. يهدف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لتسهيل إعادة الإدماج ويعتبر الركيزة الأساسية لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل، بحيث تتمثل مهامه في التأمين على البطالة كما يسعى لدعم وترقية الشغل باتخاذ بعض الإجراءات المساعدة وتقديم الخدمات لذوي المشاريع. كلفت السلطات العمومية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسيير ثلاث أجهزة تخص الشغل بصفة عامة، تتمثل فيما يلي:

– **جهاز التأمين عن البطالة** يتكفل بتسديد تعويضات شهرية لصالح المستفيدين وضمان لهم الحماية الطبية والاجتماعية كما يسمح هذا الجهاز للمستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمعالجة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تتعرض لها مؤسساتهم.

– **جهاز دعم البطالين في نشاطاتهم** يقوم بتخصيص لأصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة مراكز متخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتضيق على الخبرات المهنية و المساعدة على دراسة المشاريع و تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائية لصالح كل شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز.

– **جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل** عن طريق إجراءات تحفيز ودعم لصالح أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي، وتتمثل الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل فيما يلي: إستفادة رب العمل من خفض حصته في حالة قيامه بتوظيفات. الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي الخاص بصاحب العمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، إعانة شهرية للتشغيل: يستفيد صاحب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.

2. الأدوات المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية

إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على مجموعة من الأدوات المنهجية والأساليب الإحصائية بغرض جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها حيث تم الإعتماد على الملاحظة و المقابلة و توزيع الإستبيان على عينة الدراسة.

2.1 مجتمع وعينة الدراسة

خصت الدراسة موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على مستوى وكالة تلمسان ، تتكون عينة الدراسة من أفراد الفرع المحلي لبلدية منصور ، تم توزيع الإستبيان على 90 عامل واسترجاع 85 إستمارة فبلغت نسبة الإسترجاع 94,44%.

2.2 أدوات جمع البيانات

2.2.1 المقابلة الشخصية: تم إجراء مقابلة مع مسؤولي مصلحة الموارد البشرية لغرض تفسير وتحليل الأجوبة المتحصل عليها من الاستبيانات الموزعة على كافة العاملين في فرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة التابع لبلدية منصور.

2.2.2 الاستبيان: المتكون من جزأين، يحتوي القسم الأول على المعلومات الشخصية للأفراد والمتمثلة في الجنس، فئة العمر، المستوى التعليمي والأقدمية. أما القسم الثاني فهو يتكون من محورين، يشمل **المحور الأول** البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالمؤسسة و **المحور الثاني** تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالمؤسسة. تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس فقرات الجزء الثاني من الاستبيان وباستخدام برنامج SPSS V2، تم حساب معامل ألفا كرونباخ والذي كانت قيمته تساوي 0,84، الشيء الذي يدل على صدق وثبات الاستبيان.

2.3 أدوات معالجة البيانات :

تم الاعتماد على برنامج SPSS V22 لمعالجة وتحليل الاستبيان باستعمال الأدوات الإحصائية التالية :

2.3.1 التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

2.3.2 المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري: لاستنتاج اتجاه العينة وإعادة ترتيب فقرات محاور الاستبيان على أساس الأجوبة المتحصل عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: تصنيف وترتيب عبارات الاستبيان

الدرجة	قيمة المتوسط الحسابي	التصنيف
1	من 1.00 الى 1.79	غير موافق بشدة
2	من 1.80 الى 2.59	غير موافق
3	من 2.60 الى 3.39	محايد
4	من 3.40 الى 4.19	موافق
5	من 4.20 الى 5.00	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث

يتم ترتيب العبارات على أساس أكبر متوسط حسابي وفي حالة التساوي، تؤخذ أصغر قيمة للانحراف المعياري.

2.3.3 التوزيع الطبيعي القياسي: لدراسة الدلالة الإحصائية للإجابات، و اختبار فرضيات الدراسة تحت مستوى معنوية $\alpha = 0,05$.

3. المحور الأول: البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

3.1 عرض و تحليل النتائج:

يبين الجدول الموالي المتوسط الحسابي والاتجاه العام للعينة لمحور الاستبيان المتعلق بتوفر البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان ، / الفرع المحلي لبلدية منصورة).

الجدول رقم 2: ملخص تحليل المحور الأول

المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
توفر البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	3,88	0,253	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V.22

يلخص الجدول كافة البيانات الخاصة بعبارات المحور: (تطبق الوكالة الإدارية الإلكترونية، توفر الوكالة التجهيزات والبرمجيات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، الشبكة الداخلية المتوفرة تكفي لتطبيق الإدارة الإلكترونية، شبكة الأنترنت المتوفرة تكفي لتطبيق الإدارة الإلكترونية، تخصص الوكالة ميزانية لتحديث تكنولوجيا المعلومات، توفر الوكالة الحماية اللازمة للبيانات، تسعى الوكالة لتوفير تطبيقات الإدارة الإلكترونية، تقوم الوكالة بتدريب وتكوين العمال على استعمال تكنولوجيا المعلومات).

كانت الأجوبة تتراوح بين موافق وموافق بشدة، وأسفر برنامج SPSS على معدل عام يساوي 3,88 ما يعادل التصنيف « موافق » مما يدل على أن البنية التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متوفرة في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان، / الفرع المحلي لبلدية منصورة) من تجهيزات وبرمجيات، شبكات الأنترنت و الأنترنت والأفراد.

3.2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الفرعية الأولى: تتوفر لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الجدول رقم 3: ملخص اختبار الفرضية الأولى

الفرضية الأولى	مجال الثقة	T	القيمة الاحتمالية P Value	قيمة الاختبار	متوسط الفرق	النتيجة
تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.	95%	1,96	0,000	3	0,88	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V.22

يمكن الإستنتاج من الجدول أن القيمة الاحتمالية 0.000 أقل 0.05، فإنه يتم قبول الفرضية القائلة أن لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. وهذا ما تم ملاحظته إثر زيارة الأقسام وما أكدته مختلف المقابلات التي أجريت.

4. المحور الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

4.1. عرض و تحليل النتائج:

يبين الجدول الموالي المتوسط الحسابي والاتجاه العام للعينة للمحور المتعلق بتطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان، / الفرع المحلي لبلدية منصورة).

الجدول رقم 4: ملخص تحليل المحور الثاني

المحور الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
وظيفة التوظيف الإلكتروني	2,33	1,89	غير موافق
وظيفة التعويضات الإلكترونية	4,50	1,032	موافق بشدة
وظيفة التعليم والتدريب الإلكتروني للموارد البشرية	4,12	0,532	موافق

وظيفة تقييم الأداء الإلكتروني	2,45	1,012	غير موافق
نظام الحضور و الانصراف الإلكتروني	4,80	0,887	موافق بشدة
العمل عن بعد	3,25	1,015	محايد
يطبق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	3,48	0,865	موافق

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V.22

4.1.1. وظيفة التوظيف الإلكتروني

بلغ المتوسط الحسابي لجل عبارات التوظيف الإلكتروني قيمة 2,33 و بالتالي اتجاهات أفراد العينة تكون نحو التصنيف " غير موافق "، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة لا تعتمد على التوظيف الإلكتروني بحسب رأي أفراد العينة. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان ، / الفرع المحلي لبلدية منصورة) لا تستخدم التوظيف الإلكتروني في عملية التوظيف، بل يكون التوظيف أساسا عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM و يتم استخدام الطرق التقليدية في التوظيف مثل المقابلة وتقييم الموظف حضوريا واستعمال الاختبارات الجاهزة في عملية الاختبار.

4.1.2. وظيفة التعويضات الإلكترونية

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات وظيفة التعويضات الإلكترونية قيمة 4,50 و بالتالي اتجاهات أفراد العينة تكون نحو التصنيف " موافق بشدة "، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على وظيفة التعويضات الإلكترونية بحسب رأي أفراد العينة، وهذا ملحوظ وما استنتجناه من المقابلات التي أجريت في مصلحة الموارد البشرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان ، / الفرع المحلي لبلدية منصورة) حيث تقوم بتسيير الأجور عبر نظام آلي. و تستخدم الوكالة برمجيات محوسبة لحساب الأجور والضرائب والتأمينات وكذا أتمتة عمليات إسترجاع نفقات مهمات العمل(كالنقل والسفر) أو المصاريف الطبية أو المرضية.

4.1.3. وظيفة التعليم والتدريب الإلكتروني

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات وظيفة التعويضات الإلكترونية قيمة 4,12 و بالتالي اتجاه أفراد العينة يكون نحو التصنيف " موافق "، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على وظيفة التعليم والتدريب الإلكتروني للموارد البشرية بحسب رأي أفراد العينة، وهذا ما استنتجناه من المقابلات مع بعض المسؤولين حيث تنظم الوكالة دورات تدريبية و تعليمية للموظفين عن بعد عن طريق استخدام مجموعة من التطبيقات والبرامج تركز على تسليم المحتوى التعليمي من خلال شبكة الإنترنت والأجهزة التفاعلية.

4.1.4. وظيفة تقييم الأداء الإلكتروني

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات وظيفة التعويضات الإلكترونية قيمة 2,45 و بالتالي اتجاه أفراد العينة يكون نحو التصنيف " غير موافق "، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة لا تعتمد على وظيفة تقييم الأداء الإلكتروني للموارد البشرية بحسب رأي أفراد العينة، وهذا ما تم التوصل إليه من خلال المقابلات مع بعض المسؤولين حيث يتم تقييم الأداء من قبل المشرفين على أساس معايير يحددها كل مسؤول، عادة ما تكون مرتبطة بالتغيب وسلوك الموظف ولا تستخدم أدوات تكنولوجيا الإعلام والاتصال كالأنترنيت والأنترنات ولا برامج آلية ومحوسبة لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم.

4.1.5. نظام الحضور و الانصراف الإلكتروني

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات نظام الحضور و الانصراف الإلكتروني قيمة 4,80 و بالتالي اتجاه أفراد العينة يكون نحو التصنيف " موافق بشدة "، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على نظام آلي لتسجيل الحضور و الانصراف إلكترونيا حسب رأي أفراد

العينة، وهذا ما تم ملاحظته على مستوى الوكالة حيث يتم تسجيل الحضور والانصراف إلكترونياً بالوكالة كما يرتبط تسجيل الحضور والانصراف إلكترونياً بنظام الأجور.

4.1.6. العمل عن بعد

بلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات العمل عن بعد قيمة 3,25 و بالتالي اتجاه أفراد العينة يكون نحو التصنيف "محايد"، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة لا تعتمد على نظام العمل عن بعد حسب رأي أفراد العينة، و لكن هناك بعض الأنشطة يتم تنفيذها خارج الوكالة مع إمكانية المتابعة والتواصل عبر أدوات التواصل الرقمي والبريد الإلكتروني.

4.2. اختبار الفرضية الثانية

الفرضية الثانية: يطبق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التعليم والتدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، نظام الحضور والانصراف الإلكتروني، العمل عن بعد).

الجدول رقم 5: ملخص اختبار الفرضية الثانية

الفرضية الثانية	مجال الفقة	T	القيمة الاحتمالية P Value	قيمة الاختبار	متوسط الفرق	النتيجة
يطبق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية	95%	1,96	0,000	3	0,48	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V.22

يمكن الاستنتاج من الجدول أن القيمة الاحتمالية 0.000 أقل من 0.05، فإنه يتم قبول الفرضية القائلة أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يطبق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (وظيفة التوظيف الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التعليم والتدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، نظام الحضور والانصراف الإلكتروني، العمل عن بعد). وهذا ما تؤكدته نتائج تحليل أجوبة الأفراد في المحور الثاني والذي يشمل تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية حيث بلغ المتوسط الحسابي لجل العبارات قيمة 2,33 و بالتالي اتجاهات أفراد العينة تكون نحو التصنيف « موافق »، هذا ما يدل على تبني الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من منظور أفراد العينة المتمثلة في موظفي وكالة تلمسان / الفرع المحلي لبلدية منصورة.

الخاتمة

من خلال معالجة نتائج الاستبيان وتحليل أجوبة أفراد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (وكالة تلمسان / الفرع المحلي لبلدية منصورة) لمعرفة آرائهم حول مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، توصلنا للنتائج التالية :

- لدى الوكالة بنية تحتية تساعد على تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وخاصة أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يساهم في دعم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و يخصص تكلفة معتبرة لإرساء إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في وكالاته ويحرص على توفير الأدوات و المعدات لممارسة التقنيات الحديثة للإدارة الإلكترونية كالأجهزة الإلكترونية وشبكات الاتصال (الداخلية، الخارجية) لتبادل المعلومات.

- يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على دعم الثقافة التنظيمية التي تتماشى مع الإدارة الإلكترونية بنشر العادات والمهارات التي تجسدها واستقطاب العمال المؤهلين لتطبيقها وتوفير التكوين والتدريب لتنمية القدرات في هذا المجال.

-تطبق الوكالة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في بعض الوظائف على غرار تسيير الأجور حيث تقوم بحساب و دفع الأجور والتعويضات إلكترونيا باستخدام برامج آلية كما يتم تسجيل الحضور والانصراف إلكترونيا وربطه آليا بنظام الأجور. تستعين الوكالة كذلك بمجموعة من التطبيقات والبرامج في بعض المهام كالتكوين والتدريب من خلال شبكة الإنترنت والأجهزة التفاعلية.

-لم تحظى وظيفة التوظيف الإلكتروني بالاعتماد التام بل تقتصر على استعمال الخدمات الإلكترونية في الإعلان على الوظائف الشاغرة في مواقع التوظيف عبر الخط (Emploitic) واستقبال الترشيحات عبر البريد الإلكتروني بينما تتم عمليات الاختيار والاختبارات والمقابلات بالطرق التقليدية ويكون التوظيف أساسا عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

-ضعف استعمال الخدمات الإلكترونية في عملية تقييم الأداء الذي يتم على أساس التشخيص الذاتي من قبل كل مسؤول.

-وكخلاصة، يمكن القول أن النتائج أظهرت أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يولي اهتمام بالغ للإدارة الإلكترونية ويمكن وصف استخداماتها بالمهينة أي هناك مزج بين الطرق التقليدية والطرق الحديثة التي تركز على التقنيات والوسائل الرقمية والمخوسبة.

التوصيات

-تشجيع التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية و تعميم استخدام التكنولوجيا في الوظائف الإدارية.

-تعزيز البنية التحتية للإدارة الإلكترونية بكافة التجهيزات والمعدات المادية والبرمجيات المستحدثة لدعم الرقمنة وحوسبة الأنشطة الإدارية.

-تحسين جودة تدفق شبكة الأنترنت و تطوير الخصائص والمهام التشغيلية للشبكات الداخلية (الأنترانت) والخارجية (الإكسترنات)

-الاهتمام برأس المال البشري تفاديا لمقاومة التغيير بتدعيم تكوين وتدريب الأفراد في مجال الإدارة الإلكترونية والرقمنة و تنمية قدراتهم وكفاءاتهم و تحفيزهم وإقناعهم بقبول التحول الرقمي و التعامل مع التكنولوجيا الجديدة.

قائمة المراجع :

مقال في مجلة:

- الشوملي سهر ، اباد السلمان ،(2021) «معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا وسبل تطويرها دراسة حالة : الخدمات الطبية العسكرية الفلسطينية» ، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة ، العدد 02 ،جامعة فلسطين .
- بوخاري ثلثة ولقراب رفيقة،(2017) ، " واقع تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس" ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد 03، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر .
- جوي سعيدة،(2018) ، «إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية » ، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث -المركز الديمقراطي العربي-برلين، ألمانيا، العدد الأول.
- شكر أيوب ،قاشي خالد(2018) ، " نظام معلومات الموارد البشرية الآلي كمجال لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (دراسة تحليلية نظرية)"، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 13.
- علاوي عبد الفتاح- ، الهمامي ناصر.(2019) « دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران » ، مجلة إضافات اقتصادية ،جامعة غرداية، الجزائر، المجلد: 3 العدد: 1.
- قريشي محمد وآخرون.(2017) « الإدارة الالكترونية للموارد البشرية المفاهيم، المتطلبات ودورها في تطوير الإدارة » . مجلة العلوم الانسانية، العدد 47، جامعة محمد خيضر بسكرة.ص.154-155.

الكتب:

- أبو أمونة يوسف ، (2009) «واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا (E- HRM) في الجامعات الفلسطينية النظامية » ، غزة ، فلسطين .
- الصيري محمد ، (2009)، "المرجع المتكامل في: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية"، الإسكندرية، مصر.
- المغربي عبدالحميد، (2007)، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- النجار فايز جمعة ، (2007) ، نظم المعلومات الإدارية MIS دار الراء للنشر والتوزيع الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن .
- سالم أبو شخيدم سحر وآخرون .(2020)" فاعلية التعليم الإلكتروني في ظل انتشار فيروس كورونا من وجهة نظر المدرسين في جامعة فلسطين التقنية « ،المجلة العربية للنشر العلمي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، المجلد 21، الأردن .
- بلحمري ميمية. (2014) "الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجامعات المحلية دراسة حالة بلدية ولاية الشلف « ، الجزائر.
- توتليان مرال.(2006) ، «الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة: تطور أو ثورة؟»، المعهد العربي للتدريب والبحوث الاحصائية، لبنان
- حامد فداء .(2015)، « الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية والتطبيقية » ، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن .
- كولار مصطفى وآخرون.(2019) ، "الإدارة الالكترونية للموارد البشرية"، دار ألفا للوثائق لنشر وتوزيع واستيراد الكتب، الطبعة الأولى.
- طارق طه.(2008) ، "السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت"، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.

محمد سمير أحمد. (2009)، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2009
هوبكنز وماكنهام. (2006)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية e-HR (ترجمة خالد العامدي) طبعة الأولى ، دار فارق للنشر والتوزيع، القاهرة .

Ouvrages

- Atsou, S., Balancier, P., (2009), « L'e-learning, une solution pour votre entreprise ! », Edi.pro Edition, Belgique
Koumi, J. (2006). Designing Educational Video and Multimedia for Open and Distance Learning. Routledge, England
Peretti, J.-M. (2004) « Ressources Humaines ». Paris, Vuibert.
Sinha, V., Thaly, P. (2013) « A review on changing trend of recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations ». Management, 18 (2)
Yulia, H. (2020). "Online Learning to Prevent the Spread of Pandemic Corona Virus in Indonesia". ETERNAL (English Teaching Journal). 11(1).

Articles

- Aino, K., & al. (2017). "Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation". Journal of Business Research, 81.
Al Madi, F., & al. (2017). "Electronic Human Resource Management (E-HRM) System". International Journal of Economic Research, 14(15 (Part 4)
Anad, J. , Chitra, D.S. (2016) « The impact of e-recruitment and challenges faced by HR Professionals ». International Journal of Applied Research, 2(3), 410-413
Anil P. Sarode, Manisha N. Ahire, (2013), "E-HRM: Transforming HR through Technology, ASM's", International E-Journal of Ongoing Research in Management and IT.
Basilaia, G., & Kvavadze, D. (2020). Transition to Online Education in Schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia. Pedagogical Research, 5(4).
Bassu, S. , Fernald, J. (2008) « Information and communications technology as a general purpose technology: Evidence from U.S. industry data ». Economic Review – Federal Reserve Bank of San Francisco, 1-15.
Ince, A., & Sukarni, S. (2017, December). "Human Resource Development in The Era of Technology; Technology's Implementation for Innovative Human Resource Development". Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 10(3).
Lepak, D et al, (2003) "Virtual HR : Impact of information technology on the human resource professional", journal of vocational behavior, V 63.
Nouira, Z., Ait Soudane, J., Hajaji, O., Rguibi, K., (2021) « L'évolution de l'e-recrutement dans la fonction RH », IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 23, Issue 5. Ser. IV.
Pinki J. Nenwani, Manisha D. Raj, (2013), "e-HRM Prospective in Present Scenario", International Journal of advance research in computer science and management studies, Vol 01, N 07, PP 424 - 426.
Reddi, K. Swaroop, (2012), "E-HRM and How it will Reduce", Asia Pacific Journal of Marketing and Management Review, Vol 01, P 138.
Renuka D.B., Vijaya B.P. (2014) « Introduction to Recruitment ». SSRG International Journal of Economics and Management Studies 1.2 (2014): 5-8.
Ryan, J., Tipu, S. (2009). "An instrument for the self-appraisal of scientific research performance". International Journal of Productivity and Performance Management, 58(7), pp. 632-644. doi:10.1108/17410400910989458