



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



موقع المجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

ممارسات ووظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية

Human Resources Management Practices and Functions under E-Management

عبد الله مرزق، Abdallah Mrezegue^{1*}, abdallah.mrezegue@univ-djelfa.dz

أستاذ محاضر قسم "ب"، مخبر "MQEMADD" جامعة زيان عاشور بالجلفة (الجزائر)

ملخص	تاريخ الإرسال: 2026/03/23	تاريخ القبول: 2026/05/30	تاريخ النشر: 2026/06/02
تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أحد الأساليب الحديثة والمعاصرة في إدارة الموارد البشرية ألا وهي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ولتحقيق أهداف البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاستعانة بما توفر من كتب ومقالات وغيرها من مراجع، بحيث سمح لنا باستعراض وتوصيف وتحليل المفاهيم الخاصة بالموضوع، وفيما يلي أهم النتائج المتحصل عليها:			
✓ إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة على الأفراد العاملين بالمؤسسة.			
✓ تعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها هي تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وأداء أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية المختلفة بدءا بالتخطيط والتوظيف، التدريب والتكوين، إدارة نظام الأجور والرواتب، تقييم الأداء..			

تصنيف JEL: M12, M5, M15

Abstract	Keywords
This research aims to identify One of the modern methods of human resource management is the electronic management of human resources. To meet the research objectives, the descriptive analytical approach was adopted. By using the available books, articles and other references, It allowed us to review, describe and analyze the concepts of the topic, the following are the most important results obtained: ✓ Human Resources Management is the department responsible for the individuals working in the organization. ✓ The electronic management of human resources is known as Application of information technology in the implementation of activities and tasks Human Resource Management Starting with planning and recruitment, training, wage and salary administration, performance appraisal.	administration , human resources, HRM, E-HRM

JEL Classification Codes : M12, M5, M15

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: mrezabdou@gmail.com

I. مقدمة

مع تنامي إدراك المنظمات لأهمية العنصر البشري، وأنه العنصر الأساسي والمحوري لضمان استدامة المنظمة أيا كان نوعها (حجمها، نشاطها، وكذا أهدافها.. إلخ)، بحيث بحسن اختياره وتنميته وتدريبه وكذا استخدامه بالطريقة المناسبة سيؤدي لا محالة إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، خصوصا السوق الحالية تعتمد جودة منتجاته على المواهب الفكرية للأفراد العاملين بالمؤسسة، مما يؤكد النظرية التي تقول بأنه أثمن الموارد التي يمكن ان تحصلها المنظمة ويجعله أيضا المورد التنظيمي الوحيد الذي لديه القدرة على استيعاب المفاهيم وتطوير الأفكار الإبداعية والمبتكرة التي تساعد المؤسسة على مواجهة التحديات والتكيف مع البيئة شديدة التغير، كل هذا زاد من أهمية الجهاز والإدارة المسؤولة عنه ألا وهي إدارة الموارد البشرية (هزام، 2015).

كل هذا دفع بالمؤسسات بضرورة الاستعانة بمختصين وباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية لتطوير أنشطة هذه الإدارة وممارساتها، ومع التطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والرقمنة في السنوات القليلة الماضية وتغلغلها في كافة المجالات بات من الضروري الاستعانة بها في هذا المجال وهنا ظهرت فكرة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وبذلك تغيرت الطرق التي تدار بها أنشطة ووظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل كبير حيث اعتمدت بشكل كبير على خبراء ومختصين في تكنولوجيا المعلومات والرقمنة والاستعانة بهم في أداء المهام والوظائف كما تم استخدام الإدارة الإلكترونية في جميع أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية على غرار التوظيف والاختيار والتدريب والتكوين وكذا إدارة الأداء.

مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: كيف تقوم إدارة الموارد البشرية بأداء وظائفها ومهامها الأساسية (تخطيط، توظيف، إدارة الأجور والرواتب، تقييم الأداء) باستعمال تكنولوجيا المعلومات (الإدارة الإلكترونية)؟

❖ أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في كونها ربطت بين موضوعين ذو أهمية بالغة، ألا وهما الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى محاولة تبيان كيفية استفادة منظمات الأعمال من الثورة التكنولوجية الهائلة الحاصلة في السنوات والعقود الأخيرة ومواكبتها وذلك في مجال إدارة وتسيير الموارد البشرية، وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

❖ أهداف البحث:

- من بين الأهداف المسطرة لهذه الورقة البحثية ما يلي:
- التعرف إلى موضوع إدارة الموارد البشرية: تعريفها، أهميتها، أهدافها.
 - تحديد الإطار المفاهيمي لموضوع الإدارة الإلكترونية.
 - وفي الأخير الهدف الجوهري للدراسة ألا وهو التعرف على أهم ممارسات ومهام وظيفة إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية بدءا من الاستقطاب، الاختيار، التعيين، ثم التكوين والتدريب، وكيفية إدارة الأجور والحوافز وأخيرا عملية تقييم أداء العاملين.

❖ هيكل وخطة البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث وبعد تحديد الإطار المنهجي للدراسة، تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور أساسية: الأول تم تحديد الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية (تعريف، أهمية، أهداف)، أما في المحور الثاني فقد تم التعرف على مفهوم الإدارة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية (تعريف وأهمية الإدارة الالكترونية، تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وبيان أهميتها) أما المحور الثالث والأخير فقد تم التعرف على أهم وظائف ومهام إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات (التوظيف، التكوين والتدريب، إدارة الأحرار والرواتب، تقييم الأداء)

II. الإطار المفاهيمي لوظيفة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة:

1. تعريف وظيفة إدارة الموارد البشرية:

في الماضي، كان يُطلق على إدارة الموارد البشرية مسميات مختلفة مثل إدارة شؤون الموظفين، أو إدارة الأفراد، أو إدارة المستخدمين..، أما في عصرنا الحاضر فيُستخدم مصطلح "إدارة الموارد البشرية" لأنه أصبح يُنظر إليهم كمورد مهمة تمامًا مثلها مثل الموارد الأخرى التي تُساعد المؤسسة على تحقيق النجاح والتوسع.

وقد كانت سنة 1990 (عمر، 2006/2005) هي نقطة التحول حيث في هذا الوقت، قررت الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية، وهي أكبر منظمة تُعنى بإدارة الأفراد، تغيير مسمى إدارة الموارد البشرية من "إدارة شؤون الموظفين" إلى "إدارة الموارد البشرية". وقد فعلت ذلك لتُظهر أن إدارة الأفراد جزء لا يتجزأ من تخطيط المؤسسات ونجاحها. فيما يلي، نلخص أهم تعريفات إ م ب (عبد الله و اخرون، 2023):

- ويعرفها الكاتب الشهير في مجال إدارة الموارد البشرية إدوين فليبو (Edwin B. Flippo) بأنها: " إدارة الأفراد في المؤسسة من خلال التخطيط، التنظيم، التوجيه والتحقق للتأكد من توظيف وتدريب العمال المناسبين ودفع أجورهم بشكل عادل، وتحفيزهم لضمان بقائهم في المؤسسة حتى تتمكن تحقيق أهدافها(عمر، 2006/2005).
- كما عرفها جاري ديسلر" بأنها عبارة عن مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه (ديسلر، 2003).
- إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الخطط والإجراءات والاستراتيجيات التي تساعد الجميع على العمل معًا. وهي تضمن توافق احتياجات المؤسسة مع احتياجات الموظفين(كشواي، 2006).

مما سبق من تعريفات يمكن استخلاص التعريف التالي: وظيفة إدارة الموارد البشرية هي: الادارة التي يقع على عاتقها المهام والمسؤوليات التي لها علاقة بالأفراد العاملين بالمؤسسة.

2. التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

وظيفة إدارة الموارد البشرية بالشكل الحالي في المؤسسات ليست بالأمر الجديد، بل تعود جذورها إلى زمن طويل. فقد بدأت خلال الثورة الصناعية في أوروبا مع نمو الشركات وتطورها. ومع ازدياد حجم الأعمال، برزت الحاجة إلى فريق

متخصص لرعاية الموظفين وتلبية احتياجاتهم. ولذلك، اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهمية بالغة، وأصبح الكثيرون ينظرون إليها اليوم كجزء أساسي من إدارة الأعمال ومن بين هذه الأسباب ما يلي: (لمين، 2007/2008):

1. ساهم توسع الصناعة وتطورها في العصر الحديث في ظهور النقابات العمالية المنظمة. ونشأت مشكلات بين الإدارة وإدارات الموارد البشرية، مما استدعى الحاجة إلى إدارة احترافية لمعالجة قضايا الموظفين وحلها داخل المؤسسات.

2. أدى التوسع الكبير في الفرص التعليمية والثقافية المتاحة للعمال، إلى جانب تحسن مستوياتهم التعليمية والثقافية، إلى زيادة الوعي. وقد خلق هذا حاجة إلى متخصصين في إدارة الموارد البشرية وأساليب حديثة لتلبية احتياجات الموظفين المتغيرة.

3. أدى ازدياد تدخل الحكومة في علاقات العمل من خلال سن قوانين العمل إلى الحاجة إلى إدارة احترافية لضمان الامتثال لهذه القوانين ومنع المؤسسات من مواجهة مشكلات مع الحكومة.

4. استدعى ظهور النقابات العمالية وجماعات الدفاع عن حقوق الموظفين الاهتمام بالعلاقة بين الإدارة وهذه الجماعات. وقد أبرز هذا أهمية الإدارة الاحترافية في تيسير التعاون بين الإدارة والمنظمات العمالية.

3. أهمية إدارة الموارد البشرية:

يمكن تلخيص أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

- أهمية العنصر البشري: لقد دلت الدراسات والأبحاث على أهمية وضرورة الاعتناء والاهتمام بالعنصر البشري كونه مفتاح النجاح والعامل الرئيسي في زيادة الانتاجية وتحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى الإدراك المتزايد لأهمية العلاقات الانسانية والاجتماعية وأن مصير المنظمة مرهون بالعنصر البشري (سواعدي، 2023/2022).
- إن فهم كيفية إدارة الموارد البشرية يساهم في تحسين أداء المؤسسات وزيادة سرعتها. فعندما يؤدي مديرو الموارد البشرية مهامهم على أكمل وجه، فإنهم يجدون أفضل الكفاءات المناسبة، مما يساعد المؤسسة على زيادة إنتاجيتها ورفع كفاءتها. (عمر، 2006/2005).

III. مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

قبل التعرف على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لابد من التعرف على الإدارة الإلكترونية أولاً ومن ثم تطبيقاتها في مجال إدارة الموارد البشرية، كما يلي:

1. تعريف الإدارة الإلكترونية:

- تم تعريف الإدارة الإلكترونية (E-Management) من قبل العديد من الكتاب والباحثين، وفيما يلي نذكر أهمها: **تعريف (علاء عبد الرزاق السالمي):** هي القيام بجميع المهام والأنشطة الإدارية بالاعتماد على تقنيات نظم المعلومات، وذلك من أجل للوصول إلى الأهداف المسطرة بما في ذلك: تخفيض الاستخدام الورقي وتبسيط الإجراءات الإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات، بحيث تكون كل تقنية جاهزة لربطها مع متطلبات الحكومة الإلكترونية فيما بعد. (السالمي، 2009).

- أما (نجم عبود نجم) فيرى بأنها: الوظيفة الإدارية التي تقوم على الإمكانات المعتمدة على الإنترنت وشبكات التواصل وذلك في تخطيط وتوجيه ورقابة الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة وغيرها، من أجل تحقيق أهداف المنظمة (نجم، 2009).

2. الإطار النظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (E-HRM):

1.2. تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

لقد أصبح ربط المورد البشري بالاحتياجات الفعلية للمؤسسة، وكذا استخدام الحواسيب والإنترنت (تكنولوجيا المعلومات) لتحقيق ذلك، تحديًا كبيرًا للشركات في مختلف المجالات. إذ يُعدّ هذا الأمر بالغ الأهمية لضمان استمرار المؤسسات في العمل، لا سيما في ظل التغيرات والمشاكل العديدة التي يشهدها عالم الأعمال، كالمنافسة الشديدة. ولهذا السبب ظهر مفهوم جديد يُعرف باسم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM). يعتمد هذا المفهوم على الحواسيب والإنترنت بشكل فعال للمساعدة في مهام الموارد البشرية الأساسية، مثل التوظيف والتدريب ودفع رواتب الموظفين وتقييم أدائهم. تُعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأسماء مختلفة، ولكنها جميعًا تشير إلى المفهوم نفسه. فمنهم من يُطلق عليها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أو إدارة الموارد البشرية الافتراضية، ومنهم من يُسميها شبكة الموارد البشرية الداخلية أو إدارة الموارد البشرية عبر الإنترنت، ومنهم من يُسميها إدارة الموارد البشرية الحاسوبية (CHRIS). كما يُطلق عليها البعض بوابات الموارد البشرية (حسن، مصطفى، و نادية، 2015)، وفيما يلي أهم تعريفاتها:

- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) هي استخدام أجهزة الكمبيوتر والإنترنت للمساعدة في التوظيف والتدريب ودفع رواتب الموظفين والتواصل معهم في مكان العمل. وتشمل هذه الإدارة أمورًا مثل التقديم على الوظائف عبر الإنترنت، وتعلم مهارات جديدة باستخدام مقاطع الفيديو والمحاكاة، ودفع الأجور عبر الخدمات المصرفية الإلكترونية، والتواصل مع زملاء العمل أو المدراء باستخدام شبكات الكمبيوتر (النجار، 2007).

- يعتقد ماركهام وهويكنز أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عندما تستخدم الشركات تقنيات الإنترنت للمساعدة في تبادل معلومات الموارد البشرية بأفضل طريقة ممكنة (قريشي و آخرون، 2017)

- ينظر (Bulmash) إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنها تطبيق لتكنولوجيا المعلومات لمواءمة استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف التنظيمية العامة. ويركز هذا النهج على تقديم خدمات عالية الجودة للموظفين بكفاءة وفعالية من حيث التكلفة من خلال استخدام أجهزة الحاسوب والأنظمة القائمة على الإنترنت، مما يعزز التواصل وإدارة البيانات وتقديم الخدمات داخل المنظمة (قريشي و آخرون، 2017).

- أما (Gani & Anjum) فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي: القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية باستخدام وسائل وتقنيات تكنولوجيا المعلومات (Gani & Anjum, 2017).

- وقال (Schramm) إنها تعني وضع خطط الموارد البشرية والقواعد وطرق العمل في الشركة من خلال تقديم مساعدة واضحة ومركزة تستخدم الإنترنت والتكنولوجيا. (Srivastava, 2010)،

كما عرفها (Reul & All) بأنها "الطريقة المناسبة والممكنة للقيام بالتكامل بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية وذلك من أجل خلق القيمة المضافة للموظفين وكذا الإدارة والمؤسسة ككل" (Reul & ALL, 2007)،

وآخراً وليس أخيراً (Dhamija) يرى بأنها "القيام بالمهام التي تقع على عاتق الإدارة عبر استخدام تقنيات الانترنت وكذا التكنولوجيات الأخرى المتوفرة" (Dhamija, 2012).

من خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص التعريف التالي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كالتالي:
 "هي تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وأداء أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية المختلفة بدءاً بالتخطيط والتوظيف، التدريب والتكوين، إدارة نظام الأجور والرواتب، تقييم الأداء..".

2.2. أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

يؤكد ماركهام وهوبكنز أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تُحسّن الوصول إلى المعلومات وتُعزز تكامل الأنظمة داخل المؤسسات. يوفر هذا التقدم التكنولوجي العديد من المزايا التنافسية، مثل تبسيط العمليات، ورفع الكفاءة، وخفض التكاليف. ومع استمرار نمو هذه الأنظمة وتطورها، يُمكن للمؤسسات أيضاً تحقيق زيادة في الربحية وفوائد طويلة الأجل، مما يُعزز مكانتها في السوق التنافسية (حسن، مصطفى، و نادية، 2015).

تؤدي أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وظائف حيوية في المؤسسات الحديثة، إذ تُمكن من تبادل المعلومات بسلاسة على جميع المستويات. وتشجع هذه التقنية مشاركة الموظفين الفعّالة في عمليات صنع القرار، وتعزز ثقافة المساءلة والمسؤولية (قاشي و شيكر، 2018).

ومن خلال أتمتة إدارة البيانات وتوزيع الوصول إلى المعلومات، تُبسّط أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مختلف خدمات الموارد البشرية، ما يضمن تلبية الاحتياجات الفردية بسرعة وكفاءة. كما يُحسّن دمج تكنولوجيا الحاسوب الصورة العامة للمؤسسة، ويعزز الشعور بالاحترافية والحدّة. ويُساهم أيضاً في بناء تقدير أكبر بين الموظفين، ويُسهّل التعاون بين الفرق وإدارة الموارد البشرية (دشة، 2021).

علاوة على ذلك، تُحسّن أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلاقات ليس فقط داخل المؤسسة، بل أيضاً مع أصحاب المصلحة الخارجيين، ما يُساهم في بيئة أكثر شفافية وترابطاً.

ويدعم النظام أيضاً قنوات اتصال ديناميكية مثل غرف الدردشة ومنتديات النقاش ومؤتمرات الفيديو، ما يُعزز التفاعل الفعّال والمشاركة الفورية في حل المشاكل وتسريع انتقال المعلومات داخل المؤسسة.

وبشكل عام، تُحوّل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وظائف الموارد البشرية التقليدية إلى عمليات أكثر مرونة واستجابة وتقدماً من الناحية التقنية، بما يعود بالنفع على جميع الأطراف المعنية.

IV. وظائف ومهام إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية:

أحدث التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية ثورة في عمليات الموارد البشرية، وجعلها تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا. ويؤكد هذا التحول على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأدوات القائمة على الإنترنت لتعزيز الكفاءة، وتبسيط العمليات، وتحسين الفعالية الشاملة في إدارة شؤون الموظفين، والتوظيف، والتدريب، ومشاركة الموظفين داخل المؤسسات. وفيما يلي أهم هذه الوظائف (الزبيدي و ناظم، 2019):

1. التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية:

في البداية، استخدمت المؤسسات أجهزة الكمبيوتر لدعم عمليات التوظيف عبر لوحات الإعلانات، مما أتاح لها نشر إعلانات الوظائف الشاغرة وجمع الطلبات يدوياً. ومع ظهور الإنترنت، أصبحت الطلبات الإلكترونية هي السائدة، مما ساهم بشكل كبير في تبسيط عملية التوظيف وتوسيع نطاق الوصول إلى شريحة أوسع من المترشحين. حالياً، يُمكن ما يقارب 100,000 موقع إلكتروني للتوظيف الشركات من نشر إعلانات الوظائف ومراجعة السير الذاتية بكفاءة. وقد أدى هذا التحول الرقمي إلى زيادة الطلب على متخصصي الموارد البشرية المهرة القادرين على التعامل مع تعقيدات منصات التوظيف الإلكترونية، وضمان فرز المرشحين بفعالية، وإدارة سير عمل التوظيف بشكل عام في بيئة رقمية تنافسية.

2. عملية التدريب والتكوين الإلكتروني:

يشير التدريب الإلكتروني إلى استخدام برامج التعلم الإلكتروني التي توظف الأجهزة والتطبيقات والتقنيات الرقمية لتسهيل التعليم عن بُعد. تشمل هذه الطريقة مجموعة متنوعة من الأشكال، مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت، والفصول الدراسية الافتراضية، ومقاطع الفيديو التعليمية، والبث المباشر. ومن خلال الاستفادة من هذه المنصات الرقمية، يُمكن التدريب الإلكتروني المتعلمين من الوصول إلى المحتوى التعليمي من أي مكان، مما يوفر تجارب تعليمية مرنة وتفاعلية تُناسب الاحتياجات والجدول الزمنية المتنوعة (دشة، 2021).

3. عملية التقييم الإلكتروني لأداء الموارد البشرية:

يُحدث نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني ثورة في النهج التقليدي لتقييم الأداء، إذ يُتيح تقديم التقييمات عبر الإنترنت. تُمكن هذه المنصة الرقمية المديرين والموظفين من تقديم بيانات الأداء إلكترونياً، مما يُقلل بشكل كبير من الحاجة إلى الأعمال الورقية ويُخفض التكاليف الإدارية. كما تُساعد ميزات مثل إشعارات الاستلام على ضمان استلام المستندات ومراجعتها على الفور، مما يُعزز كفاءة التواصل. وتُسهّل مستندات الأداء الإلكترونية والإرشادات الواضحة تقديم التقييمات الإلكترونية بسلاسة، مما يجعل العملية أكثر سهولة وتنظيماً.

ويُمكن اعتماد أساليب التقييم الشامل (360 درجة) المؤسسات من جمع ملاحظات شاملة من المشرفين والزملاء والمؤوسين بسهولة. ومن أهم مزايا هذه الأنظمة سهولة الوصول إلى البيانات الإلكترونية، مما يُبسط تحليل احتياجات التدريب وأداء الموظفين والنتائج التنظيمية العامة. وتُسهّل هذه المعلومات المتاحة بسهولة في اتخاذ قرارات مدروسة بشأن برامج التدريب واستراتيجيات التعويض ومراقبة الأداء، مما يُساهم في نهاية المطاف في تحسين فعالية المؤسسة.

4. نظام الأجور والرواتب الإلكتروني:

يُوفر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) مزايا عديدة للمؤسسات. فمن خلال تمكين الموظفين من استلام رواتبهم إلكترونياً، تُبسّط هذه الأنظمة عملية معالجة الرواتب، مما يُخفف العبء على إدارات الموارد البشرية ويرفع الكفاءة التشغيلية العامة. كما يُمكن للمديرين تحديث بيانات الرواتب بسهولة، والإشراف على المكافآت، وإدارة المخزون عبر منصات متكاملة، مما يُسهل المهام الإدارية. ويستفيد الموظفون من إمكانية إدارة ساعات العمل الإضافية، وتقديم تقارير المصروفات، والوصول إلى القسائم الإلكترونية بكل سهولة. ورغم أن اعتماد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ينطوي على بعض التحديات، فقد نجحت العديد من المؤسسات حول العالم في دمج هذه الحلول في عملياتها. والنتيجة هي تعزيز الأتمتة، وتحسين خيارات الخدمة الذاتية، وعملية إدارة موارد بشرية أكثر استجابة وكفاءة، مما يعود بالنفع على كل من الموظفين والإدارة (دشة، 2021).

V. خاتمة:

يُحدث تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحولاً جذرياً في بيئات العمل التقليدية، إذ يُسهّل العمليات السلسة والخالية من الورق، مما يُعزز الكفاءة بشكل ملحوظ. تُحسّن هذه المنصات الرقمية الوصول إلى البيانات، وتضمن دقة المعلومات وتحديثها وسهولة استرجاعها، الأمر الذي يُبسّط بدوره عمليات إعداد التقارير. ومن خلال توحيد إجراءات الموارد البشرية، تُعزز المؤسسات الاتساق والشفافية على جميع المستويات، مما يجعل السياسات أكثر وضوحاً وسهولة في الوصول إليها. إضافةً إلى ذلك، يُقلل تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من التكاليف التشغيلية ويُخفف من الجهود المُكررة، مما يؤدي إلى سير عمل أكثر كفاءة. كما تُسرّع هذه الأنظمة من أوقات الاستجابة لاستفسارات الموظفين وطلباتهم الإدارية، مما يُعزز بيئة عمل أكثر استجابة ودعماً. في نهاية المطاف، يُرسّخ هذا التحول التكنولوجي ثقافة تنظيمية إيجابية، مما يزيد من رضا الموظفين وأصحاب المصلحة على حد سواء، ويُعزز مشاركتهم.

VI. قائمة المراجع:

1. زواوي خالصة، و أحلام غجاتي. (2018). تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري - دراسة حالة مؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر العاصمة. *مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال*، 02، صفحة 184.
2. Dhamija, P. (2012). E-Recruitment: A roadmap Towards E-Human Resource Management. *International Refereed Research Journal*, 2, p. 33.
3. Gani, R., & Anjum, D. (2017). E-Human Resource Management (E-HRM). *International Journal of Emerging Research In Management & Technology*, 06, p. 184.
4. Reul, H., & ALL. (2007). The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness: Results From Quantitative Study In A Dutch Ministry, Employee Relation. 03, p. 507.
5. Srivastava, S. (2010). Shaping Organization With E-HRM. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 01, p. 53.
6. باري كشواي. (2006). *إدارة الموارد البشرية* (المجلد 2). دار الفاروق للنشر والتوزيع.
7. براهيم سواعدي. (2023/2022). دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تفعيل إدارة المواهب. *برايح سواعدي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، 2023/2022، ص5، 5*. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تيسمسيلت.
8. بنية عمر. (2006/2005). *إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية - شركة توزيع المواد البترولية نفطال* رسالة لنيل شهادة الماجستير في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي،. الجزائر: المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء.
9. جاري ديسلر. (2003). *إدارة الموارد البشرية*، . (محمد سيد أحمد عبد المتعال، المترجمون) السعودية: دار المريخ.
10. خالد قاشي، و أيوب شيكر. (2018). نظام معلومات الموارد البشرية كمجال لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية - دراسة تحليلية نظرية، *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، العدد (13)، 2018، ص ص 72-73. *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*، الصفحات 72-73.
11. عبد الرحيم حسن، طه مصطفى، و ناجي نادية. (2015). الاتجاه لاستخدام الإدارية الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في فاعلية مكاتب المفتشين العاملين. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 02، صفحة 10.
12. علاء عبد الرزاق السالمي. (2009). *الإدارة الإلكترونية* (المجلد 2). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

13. علوطي لمين. (2007/2008). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، 2007/2008، ص138. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
14. غني دحام الزبيدي، و محمد حسين عباس ناظم. (2019). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في استدامة رأس المال المعرفي - بحث ميداني في جامعة بابل. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 11، صفحة 28.
15. فريد النجار. (2007). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية.
16. محمد علي دشة. (2021). تنمية الموارد البشرية كمدخل للارتقاء بجودة الخدمة: دراسة حالة شركة سونلغاز فرع تبسة. الجزائر: جامعة الجزائر 03.
17. محمد قريشي، و آخرون. (2017). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة. مجلة العلوم الإنسانية، صفحة 155.
18. محمد هزام. (2015، ص11). تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية. 11. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
19. مرزق عبد الله، و آخرون. (2023). ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع العمومي الجزائري: قراءة في القانون الأساسي للتوظيف العمومي. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة (02)، صفحة 91.
20. نجم عبود نجم. (2009). الإدارة والمعرفة الإلكترونية الاستراتيجية - الوظائف - المجالات. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.