



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت



مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

مجلة علمية دولية محكمة سداسية ومتخصصة

تصدر عن

مختبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المجلد 04 العدد 01 - جوان 2021

الترقيم الدولي المعياري للدورية : ISSN: 2710-8589

الترقيم الدولي المعياري للدورية الالكترونية: E-ISSN : 2716-8743

الإيداع القانوني : ديسمبر 2018



الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة



مجلة
تصدر عن

مختبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت

المجلد 04 العدد 01

جوان 2021

revue.mesd@gmail.com

<http://www.cuniv-tissemsilt.dz/index.php/mesd/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/602>

الترقيم الدولي المعياري للدورية : ISSN: 2710-8589

الترقيم الدولي المعياري للدورية الالكترونية: E-ISSN : 2716-8743

الإيداع القانوني : ديسمبر 2018

المدير الشرفي للمجلة

أ. د. دهبوم عبد المجيد مدير جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت

مدير ورئيس تحرير المجلة

أ. د. ألعيداني إلياس، جامعة تيسمسيلت

نائب رئيس التحرير

د. محي الدين محمود عمر ، جامعة تيسمسيلت

رئيس لجنة القراءة

د. بوزكري جيلالي، جامعة تيسمسيلت

أعضاء هيئة التحرير

د. محمودي أحمد / د. سماعيل عيسى / د. بوزكري جيلالي

أعضاء اللجنة العلمية

جامعة طيبة بالمدينة المنورة	د. صالح هاني عبد الحكيم إسماعيل
المدرسة العليا للتجارة.	أ. د لعلاوي عمر
جامعة الشلف	أ. د راتول محمد
المدرسة العليا للتجارة.	أ. د عبد الحفيظ دحية
جامعة ابن زهر المغرب	د كمال خريف
جامعة معسكر	أ. د ثابتي حبيب
Business School Toulouse	د سيد علي كمال كايا
جامعة البلدية	أ. د كمال رزيق
جامعة القصيم (المملكة العربية السعودية)	أ. د الطاهر أحمد محمد علي
كلية الحقوق - جامعة أسيوط	د. أحمد عبدالصبور الدجاوي
جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية	د. حكيم براضية
جامعة الامارات العربية المتحدة	د. عماد الدحيات
جامعة أم درمان الأهلية (السودان)	أ. نسرين موسى أحمد أحمد؛
(المملكة العربية السعودية)	د عبد الله سراج
جامعة حلب - الجمهورية العربية السورية	د همام القوصي

الجامعة التقنية الشمالية -العراق -	د. سلطان عبد الرحمن فتحي
معهد الادارة والحاسبات ونظم المعلومات مصر	د. نشأت ادوارد
جامعة بغداد	ا.د.سعاد هادي حسن الطائي
جامعة سلطان قابوس عمان	د وكييل عمار
مصر	أ.د/ رحاب يوسف
جامعة بشار	أ.د. عبد السلام مخلوفي
جامعة ابن باديس مستغانم	اد عدالة العجال
جامعة تيسمسيلت	د. عمر محي الدين محمود
جامعة تيسمسيلت	د. عيسى سماعيل
جامعة البليدة	د. عبدالحق القينغي
جامعة تيسمسيلت	د. محمودي أحمد
جامعة تيسمسيلت	د. بوزكري الجيلالي
جامعة يحي فارس بالمدينة	د. نذير بوسهوه
جامعة بشار	د. زهير طافر
جامعة الوادي	د. علي العبسي
جامعة تيسمسيلت	د. محمد صلاح
جامعة الجلفة	د. هزرشي طارق
جامعة ابن خلدون تيارت	د. زياني عبد الحق
جامعة ابن خلدون تيارت	د. خيرة مجدوب
جامعة الجلفة	د. مداح خنصر
جامعة تيسمسيلت	د. روشو عبد القادر
جامعة المسيلة	د. مخوخ رزيقة
جامعة الشلف	د. حمزة مزيان
جامعة معسكر	د. حسيني إسحاق
جامعة خميس مليانة	د. قسول فاطمة الزهراء

أولاً: التعريف بالمجلة.

مجلة " الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة " مجلة أكاديمية علمية دولية محكمة سداسية ومتخصصة، تصدر عن مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تسمييت، وتتناول القضايا والموضوعات بمجال علوم التسيير والتجارية والدراسات الاقتصادية. ويأتي إطلاق المجلة في إطار الاهتمام المتزايد بالبحث العلمي والتعليم الجامعي بجامعة تيسمسيلت، عن طريق نشر الدراسات الجادة والمتميزة ذات الطابع الاستراتيجي في مجال إدارة الأعمال والتسويق والدراسات الاستراتيجية بالإضافة إلى الدراسات الاقتصادية الكمية والمتخصصة، على أن تستند الدراسات المنشورة إلى معايير نشر علمية دقيقة وذلك بمشاركة أبرز الأكاديميين والباحثين في الجزائر والعالم العربي وباقي دول العالم.

ثانياً: أهداف المجلة.

- تسليط الضوء بشكل علمي على المواضيع والقضايا ذات الطابع الاقتصادي البحت الخاص بالجزائر وباقي دول العالم.
- تشجيع البحث العلمي في الجامعات الجزائرية وباقي الجامعات في دول العالم، وإتاحة الفرصة للباحثين لنشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي.
- الإسهام في إثراء البحث العلمي في مجالات علوم التسيير والعلوم التجارية والاقتصادية، من خلال نشر البحوث والدراسات النظرية، الكمية والميدانية.
- استشراف القضايا المستقبلية المرتبطة بالجزائر، والدول العربية، وبقية دول العالم.
- التركيز على الدراسات الاستراتيجية الآتية، والمواضيع الحديثة المحتملة في مختلف اهتمامات الباحثين المنتهين للمجلة وغيرهم من الباحثين عبر مختلف أنحاء الوطن والعالم.
- الإسهام في نهضة التعليم الجامعي وتطويره في الجزائر والعالم العربي.
- إطلاق طاقات الإبداع والتنافس العلمي، وفتح المجال أمام البحوث الأكاديمية الحقيقية.
- دعم المكانة العلمية والأكاديمية لجامعة تيسمسيلت وتوسيع آفاق البث العلمي.

محتويات العدد

الصفحة	مؤسسة الانتماء	المشاركين	عنوان المقال
24-08			دور تكنولوجيا التعليم في تطوير المؤسسات والأنظمة التعليمية - الجزائر نموذجا - د. بلعيدي عبد الله / جامعة خنشلة
39-25			Évolution du concept de développement durable en Algérie: « stratégie et perspectives Dr. MESBAHI Fatima Zahra / Université Aboubekr Belkaid tlemcen
58-40			دور التمكين الإداري في تطوير أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية طوير أمباركة / جامعة تيسمسيلت د محي الدين محمود عمر / جامعة تيسمسيلت
76-59			دراسة قياسية تحليلية لأثر تطور مؤشرات التنمية المستدامة على استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة 1990-2019. -التقانة لمؤشر ضمان جاذبية الاستثمار في مجموعة الدول العربية- فراح أحلام / جامعة محمد الشريف مساعديّة -سوق أهراس
92-77			متطلبات تطبيق منهجية ستة سيجما كآلية لتحسين جودة التعليم العالي في الجزائر د حسين وراذ / جامعة تيسمسيلت صفية بن دومة / جامعة تيسمسيلت أحمد بوديسة / جامعة البلديّة 02
106-93			التسويق الأخضر كأحد التوجهات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة دليلة مسدوي / جامعة بومرداس ليلي مطالي / جامعة بومرداس
124-107			اهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية -نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجا - عائشة عزوز / جامعة الجزائر 3 زاهية توام / جامعة الجزائر 3
140-125			دور تمكين العاملين في تحسين جودة الخدمات لتحقيق رضا الزبون (حالة تجارب رائدة لمؤسسات عالمية في تمكين العاملين في القطاع الخدمي) د. حمزة كواديك / جامعة المدية



Modern Economic and Sustainable Development

LMESD

Review

Published by
“the Laboratory of Modern Economic and Sustainable Development”
LMESD

University of Tissemsilt

Volume 04 – ISSUE 01
JUNE 2021

revue.mesd@gmail.com

<http://www.cuniv-tissemsilt.dz/index.php/mesd/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/602>

International Standard Serial Number: ISSN: 2710-8589

Electronic International Standard Serial Number: E-ISSN: 2716-8743

Legal deposit : December-2018



Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Ahmed bin Yahya Al-Wancharissi
Tissemsilt



Modern Economic and Sustainable Development review

Approved Scientific international Semestrial
review And specializing in economic field

Published by

The laboratory of Modern Economic and sustainable development
faculty of Economics, Business and Management Sciences

Volume 04 – issue 01– JUNE 2021

International Standard Serial Number: ISSN: 2710–8589

Electronic International Standard Serial Number: E-ISSN: 2716–8743

Legal deposit : December–2018

□ أهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية

- نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجا -

The importance of applying E- human resources management in the rationalization of government administration - Bayanati system for the United Arab Emirates model -

عائشة عزوز¹، زاهية توام²

Aicha AZZOUZ¹, Zahia TOUAM²

جامعة الجزائر³ (الجزائر)؛ azzepsadj2015@gmail.com

جامعة الجزائر³ (الجزائر)؛ k7z2014@outlook.fr

تاريخ الاستلام: 2021/02/09 تاريخ القبول: 2021/03/08 تاريخ النشر: 2020/06/15

الملخص:

تحتّم ظروف العصر الرقمي بمتغيراته التي نعيشها بذل مجهودات كبيرة في إنجاز الأعمال لمسايرة التغيرات السريعة والمتلاحقة في كل المجالات، وفي هذا النطاق، تلعب الادارة الالكترونية دورا رئيسيا في إحداث التحولات المختلفة في العمل الإداري، فهي تساهم في تطوير أساليبه وتوفير المعلومات في الوقت المناسب وبأقل وتكلفة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية وأهميتها في تحسين الادارة لدى المنظمات بصفة عامة والادارات الحكومية بصفة خاصة من خلال عرض لنظام بياناتي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية بالحكومة الاتحادية في الإمارات العربية للوقوف على مدى مساهمتها في تيسير المعاملات الادارية في الوزارات والهيئات الاتحادية المستقلة بالإمارات العربية.

كلمات مفتاحية: الادارة الالكترونية، الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإدارة، نظام بياناتي، الحكومة الاتحادية.

تصنيفات JEL: J24, M12, M54, O30

Abstract:

The circumstances of the digital age, with its variables, make great efforts in completing the work to keep pace with the rapid and successive changes in all areas, and in this area, Electronic management plays a major role in bringing about various transformations in the administrative work, it contributes to the development of its methods and the provision of information in a timely manner, at the lowest cost.

This study aims to identify the concept of E-human resources management (E-HRM) and its importance in improving the management of organizations in general and government departments in particular through the presentation of Bayanati for Human Resources Management Information System (HRMIS) in the Federal Government in the United Arab Emirates to determine the extent of its contribution to facilitating administrative transactions in the ministries and independent federal bodies in the UAE.

Keywords: E- management, Human resources, E-human resources management (E-HRM), management, Bayanati system, federal government.

JEL Classification Codes: J24, M12, M54, O30.

¹ عائشة عزوز: الايميل: azzepsadj2015@gmail.com

مقدمة

تتسم المنظمات الناجحة والتميزة بحسن انتقاء وتوظيف مواردها البشرية، فالعنصر البشري يتأثر كغيره بالبيئة الخارجية والداخلية للمنظمة، وفي ظل تلك التغيرات والتطور في الفكر الإداري الحديث، فإن إدارة الموارد البشرية تتعرض لتغيير جذري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها وممارساتها، فقد كانت وظيفة نظم الموارد البشرية تنحصر في حفظ السجلات مع التركيز بشكل أساسي على المعلومات الأساسية الخاصة بالموظفين وعناوينهم وغيرها من البيانات، لكن ظهور الإدارة الإلكترونية والتي تعد من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث، ومن مخرجات الثورة الرقمية التي يعيشها العالم حاليا أدى إلى حتمية تطوير وتحسين النظم الإدارية التي تعتمد عليها هذه الوظيفة، فقد أصبح ربط المورد البشري بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتطوراتها، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء هذه الوظيفة تحديا رئيسيا ترفعه المنظمات، في القطاعات التجارية والصناعية والخدمية المختلفة، وفي تدعيم بقائها واستمرارها في إطار المنافسة الإيجابية، وهو ما أدى إلى ظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كتوجه ونمط جديد يقوم على الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصال في ممارسة الوظائف الأساسية للموارد البشرية.

الاشكالية والاسئلة الفرعية

انطلاقا مما سبق ذكره، جاءت اشكالية البحث كالتالي:

ما هو أثر تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين النظم الادارية في الادارات الحكومية ؟

ومن هذا التساؤل تنبثق أسئلة فرعية نوجزها فيما يلي:

- ماهي العلاقة بين تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتطور الخدمات الادارية لدى المنظمة؟
- ما هو واقع تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الامارات العربية المتحدة؟

أهداف البحث

ويمكن ايجاز اهداف البحث في الاتي:

- عرض بعض مفاهيم الادارة الالكترونية للموارد البشرية وأهدافها واتجاهاتها؛
- توضيح العلاقة بين تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتطور الخدمات الادارية لدى المنظمة؛
- دراسة تحليلية لتجربة نظام الادارة الالكترونية للحكومة الاتحادية بالإمارات العربية "نظام بياناتي" وانجازاته ومساهماته في تحسين الخدمة الادارية لدى الحكومة الاتحادية.

الدراسات السابقة

- دراسة محمد قريشي وآخرون، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، 2017؛ هدفت الدراسة إلى توضيح الإطار العام للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، من حيث المفهوم والأهداف والمتطلبات وتطبيقاتها. فهذا النوع من الإدارة يمثل عملية تكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بغية خلق قيمة للموظفين والإدارة في المؤسسة. وخلص هذا البحث إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تساهم في تطوير العمل الإداري من نواحي عدة فهي الأكثر فعالية وكفاءة لتسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، و لديها القدرة على تحقيق أعلى درجات السرعة والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء في أي وقت

وفي أي مكان وبأي طريقة. كما تعمل على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية.

- دراسة شوية بوجمعة، عبد العزيز فرحي، مكانة المعوقات الإدارية والتشريعية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية لدي مديريات الشباب والرياضة- دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب و الرياضة: بسكرة، مسيلة، الأغواط ،الجلفة-2018: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المعوقات الإدارية و التشريعية البيت تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة موارد البشرية في مديرية الشباب و الرياضة و الوقوف عند أهم الآليات التي من خلالها يمكن التغلب على هذه المعوقات، بالتالي التوجه السليم والتدريجي حنو تطبيق الإدارة الإلكترونية المساعدة علي وضع استراتيجية تعمل علي تطويع العقبات والمعوقات الإدارية والتغلب عليها والمساهمة في تطوير الإدارة الرياضية لاسيما إدارة الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة.
- دراسة فلاق محمد، طهار ناصر، 2020، مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية – دراسة عينة من الدوائر (وهران)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية، حيث تكونت عينة الدراسة من 57 مفردة من الموظفين في دائرة وهران، دائرة السانية، دائرة عين الترك لولاية وهران. وقد أشارت النتائج إلى أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الالكترونية لتحسين الخدمة العمومية في الدوائر الثلاث لولاية وهران. كما تم التوصل إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية في الدوائر الثلاث تعزي لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي سنوات الخبرة . .) . وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: ضرورة تسطير برامج تكوينية للموظفين للتحكم في تقنيات الإدارة الالكترونية، ومواكبة تكنولوجيا الإعلام والاتصال بما يحسن من أدائهم.

التعقيب على الدراسات السابقة

رغم اتفاق هذا البحث مع الكثير من الأدبيات الواردة في الدراسات السابقة من الجانب الأكاديمي إلا أن الجانب التطبيقي لهذا الأخير ركز على تحليل التجربة الاماراتية فيما يخص الادارة الالكترونية للموارد البشرية المطبقة لدى الجهات الحكومية (وزارات وادارات حكومية) في الامارات من خلال نظام بياناتي. حيث أنه يسلط الضوء على مختلف مكونات النظام ومختلف انجازاته الناجحة هادفين من خلاله توصيل هذه التجربة الناجحة لتكون اساسا يمكن ان يساعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عامة والهيئات الحكومية خاصة في اعتماد وتطوير النظام الالكتروني للموارد البشرية لديها.

المنهج المتبع

وللإجابة على اشكالية البحث والامام بجوانب الموضوع تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لعرض ومناقشة المفاهيم، معتمدين على المعطيات الكمية متى استدعت الضرورة ذلك .

تقسيم البحث

وقد قسمنا هذه الورقة إلى المحاور التالية:

- ماهية الادارة الالكترونية للموارد البشرية.
- عرض لنظام بياناتي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- انجازات نظام بياناتي للموارد البشرية ودوره في تطوير الادارة لدى الحكومة الاتحادية.



أولاً. ماهية الادارة الالكترونية للموارد البشرية

مع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات والشركات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات بين أصحاب الأعمال والمديرين والعاملين تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والإنترنت، ومع تحويل وظائف التسويق والتمويل والمحاسبة والعمليات إلى أعمال إلكترونية، كان لزاماً أن تتحول إدارة الموارد البشرية إلى إدارة إلكترونية. فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكلف المال، ولكن تجاهل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يكلف ثروة، ويمكن أن تكون التقنية الحديثة مفيدة في إنشاء سياسة إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، وخفض التكاليف، وزيادة الإنتاجية، وزيادة جودة القوى العاملة لدى المؤسسة، ومسؤولية أكبر للمديرين والموظفين في تنفيذ مهام إدارة الموارد البشرية¹.

1- تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

قبل التطرق لتعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، لابد من أن نعرج على تعريف إدارة الموارد البشرية وتعريف الإدارة الإلكترونية والتي تعتبر من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، والذي ظهر نتيجة لتطورات كثيرة شهدها العالم المعاصر منذ الانتقال إلى مرحلة العمل الإلكتروني بعيداً عن التعاملات الورقية.

أ- تعريف الإدارة الإلكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية نتاجاً لثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة وأصبحت تمثل الاتجاه الجديد في الإدارة المعاصرة حيث يسود عالم اليوم حركة نشطة لاستثمار كل التقنيات الحديثة لتطوير أعمال المنظمات وتحويلها إلى منظمات إلكترونية تستعمل شبكة الإنترنت والتطبيقات المتطورة للحاسبات الآلية في إنجاز جميع أعمالها ومعاملاتها الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وإنجاز كل وظائفها من تسويق وتمويل واستثمار وأعمال مكتبية بسرعة ودقة فائقة لذا نجد التوجه العالمي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات بشقها العام والخاص لتحقيق السبق والريادة في استثمار التقنية الإلكترونية وتعرف الإدارة الإلكترونية بالإدارة التي تستخدم شبكة الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات ونظم الاتصالات الأخرى من خلال دمج عمليات المنظمة مع تطبيقات هذه التكنولوجيا، بهدف تحسين جودة الأداء وتحقيق الكفاءة والفعالية للمنظمة². كما يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية بأنها إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الأنترنت، بدون أن يضطر العملاء للانتقال إلى الإدارات شخصياً لإنجاز معاملاتهم، مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد والطاقات³. وبالتالي فالإدارة الإلكترونية هي الانتقال من إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة من الطريقة التقليدية اليدوية والورقية إلى الشكل الإلكتروني، من أجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد⁴.

ب- تعريف إدارة الموارد البشرية

تمثل إدارة الموارد البشرية، كممارسة ونشاط مجموعة وظائف وأنشطة وبرامج تتعلق بشؤون الموارد البشرية في المنظمة، وترمي إلى تحقيق أهداف الأفراد والتنظيم والمجتمع، وتشمل الوظائف والأنشطة والبرامج، وصنع الاستراتيجية للموارد البشرية، وتحليل الوظائف في التنظيم وتخطيط الموارد البشرية فيها، وتزويدها بالموارد البشرية المطلوبة كما ونوعاً، وتقييم أداء الموظفين في المنظمة وتدريبهم وتنميتهم لتنسيق أهدافهم وحاجاتهم وحاجيات التنظيم، وكل ذلك ضمن سياق تنظيمي ومجتمعي معين. وتعرف إدارة الموارد البشرية على أنها: "مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة الاقتصادية والأفراد الذين يعملون بها⁵. ومع ظهور التكنولوجيا القائمة على شبكة الأنترنت، يتم تقديم مفهوم جديد لإدارة الموارد البشرية. ويعتبر تطوير إدارة الموارد البشرية الكترونياً (E-HRM) كمجال مناسب لمهنيي الموارد البشرية مما يؤدي إلى تعزيز الكفاءات ولعب دور فعال⁶.



ت- تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تعددت التعاريف المرتبطة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية واختلفت وسنقوم فيما يلي بعرض بعض هذه التعاريف:

✓ الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى، في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات.⁷

✓ عرفت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها عبارة عن استخدام التكنولوجيا في وظائف إدارة الموارد البشرية والاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها.⁸

✓ وعرفت على أنها طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على مختلف تقنيات الويب.⁹

ومن خلال التعاريف المذكورة فإننا نستخلص النقاط التالية:

- تقوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية؛ كما تعتمد على التكنولوجيا وتطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية؛
 - تسهيل الدخول والاطلاع على كل ماله علاقة بإدارة الموارد البشرية داخل المنظمة، فهي نمط جديد يقوم على تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ويساهم هذا النمط في تنمية وتطوير الموارد البشرية.
- وبالتالي يمكننا أن نعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها: أسلوب إداري حديث تقوم على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارة وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة بـغية زيادة فعاليتها وكفاءتها، فهي إذا ذلك التكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تخلق قيمة للإدارة من جهة والموظفين من جهة أخرى للمؤسسة.

2- أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تنبع أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية ومواكبتها، للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث يمكن حصر أهم هذه الأهداف في النقاط التالية:¹⁰

✓ تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية؛

✓ تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية ورفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة؛

✓ تحقيق مكاسب من الموارد البشرية مع تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين؛

✓ دعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة وتوفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب؛

✓ تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية وتحسين صورة المؤسسة.

3- اتجاهات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

قسمت الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى ثلاثة اتجاهات كما يلي:¹¹

أ- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية

تهدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التشغيلية إلى تحسين فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية عن طريق احتمالات الأتمتة والدعم، وهي تتعلق بالنشاطات الأساسية والمختلفة للموارد البشرية في المجال الإداري.



ب- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية

تهدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية العلائقية إلى تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة وتقديم الخدمات للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وهي تهتم بنشاطات إدارة الموارد البشرية الأكثر تقدماً، والتركيز هنا ليس على الإدارة، ولكن على أدوات الموارد البشرية التي تدعم العمليات الأساسية مثل التوظيف واختيار الموظفين الجدد والتدريب وإدارة الأداء والمكافآت.

ت- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التحولية

هذا النوع من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يدل على التطورات في دعم الأعمال التجارية، واستراتيجية التوجه بنشاطات إدارة الموارد البشرية ذات الطابع الاستراتيجي، والحديث هنا عن الأنشطة المتعلقة بعمليات التغيير التنظيمي، إعادة التوجيه الاستراتيجي، وإدارة الكفاءة الاستراتيجية، وإدارة المعرفة الاستراتيجية.

4- أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تطوير النظم الادارية للمؤسسات

إن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك استراتيجي في التخطيط للمؤسسة مهما كان نشاطها وسواء كانت خاصة أو عامة، مؤسسة اقتصادية أو منظمة حكومية. وذلك لقدرتها على تزويد المؤسسة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، وعليه فإن هدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يتمثل في تقليص المهام الإدارية وزيادة التركيز على الأهداف الاستراتيجية، وعليه سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين، وتتمثل مساهمات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تطوير الإدارة فيما يلي¹²:

- ✓ تعتبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الأكثر فعالية وكفاءة التسيير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل إدارة الموارد البشرية في المؤسسات .
- ✓ تعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين جودة المنتجات من خلال الاستثمار في التقنيات المتاحة والعقول الرقمية المدربة والخيرة من الموارد البشرية.
- ✓ قدرة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحقيق أعلى درجات السرعة، الحركة والمرونة العالية التي تتجسد بتوفير أي شيء وفي أي وقت ومكان وبأي طريقة.
- ✓ تمتلك الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ثقافة راسخة تقوم على شفافية المعلومات والتنافسية بين الموارد البشرية في المؤسسات.
- ✓ تعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية.
- ✓ تتميز الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها إدارة موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال وتميل إلى تجريد وإخفاء الأشياء بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي - المعرفي - الفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها والأكثر كفاءة في استخدام مواردها.
- ✓ إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد ، تقليل فترة الاستقطاب والتعيين ، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة مثل تحديد حزمة المنافع والتعويضات والتدريب من خلال الإنترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف الموارد البشرية.



ثانيا- عرض لنظام بياناتي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية

إن المورد الرئيسي لأي قطاع حكومي هو العنصر البشري وكفاءته لأداء المهام المناطة به والتي تشمل السلوك و المعرفة والمهارات التي يتمتع بها كل موظف في وظيفته وبتقديم الوسائل اللازمة لتقييم وتأهيل الموظف ،فإن إدارة الموارد البشرية يمكنها التأكد من أن مهارات وكفاءات الموظفين متناسقة مع وظائفهم ولذلك قامت الامارات العربية بوضع نظام يعنى بتقديم وإدارة منصة الكترونية وذكية للجهات الاتحادية بحكومة الامارات، حيث يحتوي على العديد من خدمات وإجراءات وأنظمة الموارد البشرية استناداً إلى المفاهيم الحديثة ويواكب رؤية القيادة الرشيدة، والتطور المتسارع في عمل الحكومة الاتحادية¹³.

- ✓ المساعدة في تخطيط وإدارة الموارد البشرية والمالية .
- ✓ توفير قاعدة بيانات موحدة ومتكاملة لكافة موظفي الحكومة الاتحادية تدعم متخذي القرار وتذلل العقبات لتطوير الموارد البشرية ووضع السياسات.
- ✓ توفير إحصائيات دقيقة وأنية تعكس واقع الحكومة الاتحادية.

1. التعريف بنظام بياناتي لإدارة الموارد البشرية

نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي" هو نظام إلكتروني يمكن من خلاله أتمتة كافة الاجراءات الخاصة بالموارد البشرية في كافة الجهات المشغلة له، حيث يشكل النظام نقلة نوعية في عمل الجهات الاتحادية المستفيدة منه، ويوفر أتمتة لكافة إجراءات الموارد البشرية بما فيها الإجراءات المالية والمتعلقة بأجور الموظفين، ويؤسس قاعدة بيانات موحدة في الحكومة الاتحادية تغطي كافة الوزارات والهيئات الاتحادية المستقلة¹⁴.

ويعتبر نظام "بياناتي" واحد من أفضل الممارسات التي تم توظيفها لخدمة الجهات الاتحادية، حيث يغطي جميع إجراءات الموارد البشرية، منذ بداية تعيين الموظف حتى إنهاء خدماته، ويوفر قاعدة بيانات للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية تدعم متخذي القرار، وتسهل الإجراءات الإدارية وترتقي بأداء إدارات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، حيث يهدف النظام إلى توفير بيئة عمل غير ورقية إلكترونية بشكل شامل لتسريع الإجراءات الخاصة بالموظفين ومن ثم خفض التكاليف ورفع الكفاءة الإنتاجية، وتسهيل استخراج التقارير الإحصائية الدقيقة الخاصة بالموارد البشرية.

إن نظام معلومات الموارد البشرية "بياناتي" ينبثق من رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تطمح لأن تكون الدولة في مقدمة دول العالم في كل المجالات بحلول عام 2021، يهدف النظام إلى أتمتة إجراءات جميع إجراءات الموارد البشرية الخاصة بدورة حياة الموظف في الوزارة أو الهيئة الاتحادية كما هو موضح في الشكل البياني التالي:

الشكل 1: نظام معلومات الموارد البشرية "بياناتي"



المصدر: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، بياناتي - نظام ادارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية-

متاح على الموقع:

<https://www.fahr.gov.ae/bayanati/portal/default.aspx> consulté le 22/10/2019.

2. أهداف ومميزات النظام بياناتي

أ- أهداف النظام بياناتي

يتميز نظام بياناتي للموارد البشرية بالخصائص التالية: (متاح على الموقع الإلكتروني¹⁵):

- تطوير وتسهيل إجراءات الموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية؛
 - الارتقاء بمستوى الخدمات في إدارات الموارد البشرية من خلال تمكينها بتطبيق أفضل الممارسات العملية لإدارة الموارد البشرية؛
 - توفير إحصاءات موحدة ومتكاملة في كل ما يختص بمعلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية؛
 - تمكين متعاملي الإدارات في الوزارات والجهات الاتحادية من التواصل والتفاعل مع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً.
- ب- مميزات نظام بياناتي: يتميز نظام بياناتي بما يلي:
- هو نظام متكامل لإدارة معلومات الموارد البشرية، يتكون من قاعدة بيانات موحدة للموارد البشرية على مستوى الحكومة الاتحادية. يعتمد على تطبيق ثنائي اللغة أين يتم اعتماد اللغة العربية كلغة أساسية، مطابقتها و ملائمتها لاحتياجات العمل في الحكومة.
 - سهولة التعامل مع واجهات التطبيق، كما أن جميع الأنظمة داخل التطبيق مترابطة مع بعضها البعض.
 - عدة مستويات من الصلاحيات وسرية المعلومات وتسجيل جميع تحركات المستخدمين حسب الصلاحيات الممنوحة.
 - مكنة إلكترونية لجميع دورات العمل المتعلقة بشؤون الموظفين والرواتب مع تفعيل المعاملات الإلكترونية للموظفين .
 - إمكانية واسعة للبحث الفردي أو التجمعي.
 - مرونة ودقة عالية في احتساب الرواتب باستخدام تقنية المعادلات السريعة، مع قسيمة الراتب الشهري الخاصة بالموظف .
 - التسجيل والالتحاق بالدورات عن طريق الخدمة الذاتية.
 - تقارير ومؤشرات أداء معرفة مسبقاً.
 - اعتماد تكنولوجيا الحقول المرنة مما يسهل تعريف حقول إضافية على الشاشات دون التعديل على قاعدة البيانات.
 - اعتماد تكنولوجيا الإعدادات الشخصية مما يسهل إعادة تسمية عناوين الحقول في الشاشات.

3. الخدمات التي يقدمها النظام

يقدم نظام "بياناتي" أفضل الممارسات علي خدمة إدارة الموارد البشرية في الوزارات و الهيئات الاتحادية. في ما يلي نبذة تعريفية عن كل مكون من مكونات النظام مع خدمة يقدمها:

- أ- نظام إدارة معلومات الموارد البشرية: يعد النظام مظلة للعديد من إجراءات وأنظمة الموارد البشرية المهمة في الحكومة الاتحادية، ويساعد في إدارة الموارد البشرية بفاعلية وتقديم إحصاءات عامة ودقيقة عن الموارد البشرية، كما أنه يساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف. لذلك يقوم نظام بياناتي للموارد البشرية بإدارة وتنظيم جميع البيانات الخاصة بالموظفين والتي تستند إلى أنظمة وقوانين الدولة مثل القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بشؤون الموظفين المعمول بها في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، بحيث يضمن النظام حفظ وصيانة جميع مفردات البيانات الخاصة بالموظف ، كما يوفر النظام إمكانية تعدد تصنيف الموظفين وعقودهم ويتعامل النظام مع كل صنف من الاصناف تبعاً للأنظمة والقوانين الخاصة به. ويعتبر نظام بياناتي للموارد البشرية هو أداة قوية لتحقيق الاستخدام الأمثل للأصول البشرية في الوزارات. إذ يسمح باعتماد نهج منظم

لجذب الموارد البشرية المدربة والاحتفاظ بها، وتطوير واستخدام المهارات الأساسية والمعارف اللازمة لتحسين قدرة الحكومة لمواجهة التحديات الجديدة. ومن أهم أسباب نجاح إدارة الموارد البشرية في تحقيق استراتيجية الوزارة وتحسين مستوى الأداء هو مقدرة متخذي القرار من متابعة مؤشرات الأداء والحصول على التقارير التحليلية الفورية. أن تطبيقات بياناتي للموارد البشرية توفر العديد من التقارير التحليلية لمتخذي القرار بأسلوب مرن مما يمكن الإدارة العليا من تفعيل ومتابعة الاستراتيجية.

ب- نظام الرواتب: يعتمد نظام بياناتي للرواتب على جميع البيانات والمعلومات الواردة في نظام بياناتي للموارد البشرية بالإضافة لارتكاز النظام على أنظمة وقوانين إدارات الموارد البشرية، وجداول الرواتب والدرجات والفئات الخاصة كمعلومات أساسية ضمن آلية احتساب الرواتب بالإضافة للمرتكزات الخاصة بكل موظف والتي يأتي منبعها من نظام بياناتي للموارد البشرية، كما يوفر النظام خاصية إدخال العلاوات المؤقتة أو الاقتطاعات المؤقتة الخاصة بكل موظف تبعاً للمتغيرات الشهرية التي تحدث، ويتعامل النظام مع تعريفات البنوك التي يتم تحويل الرواتب إليها وأرقام الحسابات للموظفين بالإضافة لتعامله مع الاقتطاعات الخاصة بأنظمة الدولة أو أية استحقاقات للدولة يتم تعريفها كعنصر اقتطاع دائم ضمن بيئة آلية قابلة للتغيير تبعاً للتطورات التي قد تحدث.

ت- نظام الخدمة الذاتية: مرحلة الخدمة الذاتية تعد واحدة من أهم مراحل نظام "بياناتي"، حيث تمكن موظفي الحكومة الاتحادية من إتمام ومتابعة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية. لذلك تعتبر تقنيات الخدمة الذاتية وسير العمل من العوامل المساعدة على تطوير الاختناقات الإدارية وتساهم في دفع النشاط التضامني الذي من شأنه خفض النفقات وتدعيم فرص الاطلاع على أنشطة الموارد البشرية واحتياجاتها بدون إشراف مسؤولي إدارة الموارد البشرية. مما يمكن مديري الإدارات من تحويل اهتمامهم من التركيز على النشاطات الإدارية إلى تولي مهام ذات قيمة استراتيجية أكبر، مثل ((التوظيف، التدريب .. الخ))، مما يعني تكاليف موارد بشرية قليلة التكلفة مع تحقيق كفاءة عالية في الأداء. وهنا يقوم نظام بياناتي بتقديم خدمة ذاتية للمدراء والموظفين من خلال الانترنت مع وظائف لتسهيل أمرين أساسيين يتعلقان بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: سهولة الدخول إلى المعلومات على كافة المستويات، وتحقيق استمرارية العمل.

ث- نظام إدارة الأداء: لا يمكن نجاح المشاريع وإجراءات العمل في أي وزارة إلا بتحديد أهدافا لموظفيها والتي يجب أن تتماشى مع استراتيجية وأهداف الوزارة. ولدعم تحديد الأهداف في الوزارات، تم إطلاق نظام إدارة الأداء في العام 2012، وهو عملية يجري بوساطتها تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسة للأداء، ويسعى إلى ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة، وتحسين إنتاجية الموظفين وزيادتها، وتم تحويل النظام إلى إلكتروني في العام 2014. ويقوم نظام بياناتي لإدارة وتقييم الأداء بتوفير مجموعة متكاملة من مهام "إدارة الأداء" والتي من خلالها يمكن للوزارة من:

- محاذاة الأهداف الوظيفية مع استراتيجية وأهداف الوزارة.
- متابعة ومراجعة الأهداف الوظيفية المحققة في فترات زمنية محددة.
- تقييم أداء الموظفين في إنجاز الأهداف.

وكذلك يمكن للموظفين المشاركة في عملية تحديد الأهداف وفهم كيفية تأثيرها على نتائج أعمال الوزارة.

ج- نظام التدريب والتطوير: إن المورد الرئيسي لأي قطاع حكومي هو العنصر البشري وكفاءته لأداء المهام المناطة به والتي تشمل السلوك والمعرفة والمهارات التي يتمتع بها كل موظف في وظيفته. وبتقديم الوسائل اللازمة لتدريب وتقييم الموظفين

فإن إدارة الموارد البشرية لدى الوزارة يمكنها التأكد من أن مهارات الموظفين متناسقة مع الأهداف التنظيمية وأنه يتم استخدام تلك المهارات لفائدة تحقيق الإنتاجية القصوى داخل بيئة العمل . وقد تم اطلاق نظام بياناتي للتدريب والتطوير في العام 2012 وتم تحويله إلى نظام إلكتروني في العام 2014، ويهدف النظام إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أدائهم وزيادة انتاجيتهم في الحكومة الاتحادية بما يخدم توجهات وتطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة. حيث يقوم تطبيق بياناتي للتدريب والتطوير بتعريف الهيكل التنظيمي للقطاع وتعريف وتسمية جميع الادارات والاقسام الداخلية ووضع الأهداف والمهام لكل منها ، كما يتم وضع وصف وظيفي لكل وظيفة ومتطلبات التأهيل لها وتنظيم عمليات التدريب والتطوير الوظيفي وحفظ جميع السجلات الخاصة بأداء الموظف والتقارير السنوية الخاصة بهم . بالإضافة إلى المكننة الإلكترونية للتقييم السنوي وارتباطه بالدورات التدريبية.

ح. نظام اعتماد الموافقات الإلكترونية: خدمة «اعتماد» للموافقات الإلكترونية هي خدمة إلكترونية مقدمة لكافة الوزارات والهيئات الاتحادية حيث يتم من خلال هذه الخدمة طلب الموافقات الإلكترونية لكافة الإجراءات التي تتطلب وجود هذه الموافقات من خلال نظام الكتروني يصب في قاعدة بيانات موحدة. ولتفعيل خدمة «اعتماد» للهيئات الاتحادية المستقلة = خدمة «اعتماد» تستخدم قاعدة البيانات المرتبطة بنظام «بياناتي» ، وعليه يتم توجيه كافة الهيئات الاتحادية ولتفعيل خدمة «الاعتماد» في للهيئات الاتحادية المستقلة يجب:

- توفير الربط الشبكي مع وزارة المالية؛

- تعبئة نموذج بيانات الموظفين؛

- توفير الإعدادات الفنية اللازمة لتحقيق التكامل بين نظام «بياناتي» ونظام الموارد البشرية المطبق في الجهة.

خ. نظام اسعاد المتعاملين: أطلقت الهيئة خلال العام 2019 بغية مساعدة الجهات الاتحادية في مواجهة التحديات التي قد تواجههم أثناء استخدام نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي".

د. التطبيقات الذكية: يحوي تطبيق الهيئة الذي أطلقته خلال العام 2014 حزمة من أنظمة وخدمات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الرئيسة والفرعية، أبرزها نظام إدارة معلومات الموارد البشرية "بياناتي" ومبادرة شركاء التدريب المفضلين للحكومة الاتحادية "معارف"، وبرنامج الخصومات الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية "امتيازات"، وبرنامج طلب الاستشارات القانونية، وشبكة موظفي الحكومة الاتحادية.

ذ. النظام الإحصائي: تم إطلاق قاعدة البيانات الموحدة مع أول نشرة إحصائية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في ديسمبر 2012، تضم قاعدة البيانات الموحدة بيانات آنية لموظفي الحكومة الاتحادية ويتم من خلال قاعدة البيانات الموحدة ويتم من خلالها اصدار نشرات ربع سنوية. ويوفر النظام الإحصائي ما لا يقل عن 100 إحصائية وتقرير تفصيلي لبيانات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، يتم الاعتماد على النظام كوسيلة أساسية لترجم جميع الإجراءات وتعكسها إلى تقارير ورسومات بيانية بصورة إحصائية عامة وخاصة وتفصيلية حسب طلبات الجهات الحكومية المشغلة للنظام.

ر. التقارير الذكية: أطلقت الهيئة في العام 2014 ويرتبط بنظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي"، ويهدف إلى تلبية حاجة الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام "بياناتي" من التقارير الإحصائية المبنية على مؤشرات ذكية لقياس كفاءة وممكنات الموارد البشرية فيها، وحرصاً منها على الارتقاء بالخدمات المقدمة لتلك الجهات.

ز. نظام التوظيف الإلكتروني: نظام التوظيف الإلكتروني هو عبارة عن موقع شبكي لاستقطاب الكفاءات العالمية لملا شواغر في الحكومة الاتحادية لدولة الامارات، تم اطلاقه في أسبوع الابتكار في نوفمبر 2015، حيث يوفر منظومة شبكية متكاملة لدورة مراحل التوظيف فنظام بياناتي للتوظيف الإلكتروني يمكن من تحديد جميع الوظائف المطلوبة للعمل تمهيداً للإعلان عن الشواغر واستقبال طلبات التوظيف آلياً عن طريق البوابة الإلكترونية للهيئة، كما يمكن إدخال بيانات طلبات التعيين والمرفقات بالإضافة لفرز المرشحين تبعاً للشاغر وذلك تمهيداً لطباعة قوائم المرشحين وعرضها على اللجان ذات الاختصاص آلياً، كما يوفر النظام إمكانية تحويل جميع بيانات المرشحين إلى بيانات الموظفين في نظام شؤون الموظفين تلقائياً في حالة صدور قرار التعيين . ويهدف النظام إلى رفع كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية

وتقليل التكاليف الناتجة عنها. كما يحرص على أتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في الحكومة الاتحادية، كما يمكن الموقع الزوار والباحثين عن وظائف البحث عن وظائف شاغرة، التقدم للوظائف الشاغرة، اقتراح الوظائف الشاغرة لأصدقاء او زملاء مناسبين للتوظيف، متابعة حالة الطلب، التواصل مباشرة مع مسؤولي التوظيف، متابعة تفاصيل المقابلات، الانسحاب من طلب وظيفة وخدمات اخرى متعلقة بإجراءات التقديم عن الوظائف¹⁶.

ويتيح نظام التوظيف الإلكتروني مجموعة متكاملة من الخصائص لمستخدميه من مديري ومسؤولي التوظيف في الوزارات والجهات الاتحادية، وموظفي هذه الجهات، ووكالات التوظيف، وزوار موقع التوظيف لعل أبرزها: (مقارنة طلبات التوظيف، وإعطاء معدلات التقييم للمتقدمين، والبحث عن مرشحين، وإنشاء وإدارة الشواغر، والإعلان عن الوظائف الشاغرة، ومراجعة وإدارة المرشحين ودعوتهم، والبحث عن عمل، والتسجيل الفوري، وترشيح أشخاص للوظائف، والتقدم للوظائف الشاغرة، والتواصل الفوري مع مسؤولي التوظيف. كما يتيح لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية إمكانية إنشاء حسابات خاصة بهم على النظام، وذلك من خلال تعبئة بعض خانات البيانات الأساسية كالاسم والبريد الإلكتروني ورقم الهاتف، ومن ثم تحميل سيرهم الذاتية، والمؤهلات والخبرات التي يتمتعون بها، منوهةً إلى أن النظام يرسل لهم تنبيهات إلكترونية عبر بريدهم الإلكتروني المسجل في النظام، وذلك في حال وجود وظائف شاغرة تتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية والعملية¹⁷.

- خدمات نظام التوظيف الإلكتروني لبياناتي: يقدم نظام التوظيف الإلكتروني لبياناتي الخدمات التالية¹⁸.

- على مستوى الموظف: يمكن النظام من البحث عن عمل، التسجيل الفوري، ترشيح أشخاص للوظائف، التقدم للوظائف الشاغرة، التواصل الفوري، وإدارة المقابلات.
- على مستوى مدير التوظيف: يمكن النظام من إنشاء وإدارة الشواغر، الاعلان عن الوظائف، مراجعة وإدارة المرشحين، دعوة المرشحين وترشيح لمدراء آخرين.
- على مستوى إدارة الموارد البشرية: يمكن النظام من مقارنة طلبات التوظيف، إعطاء معدلات للمتقدمين، والبحث عن مرشحين.

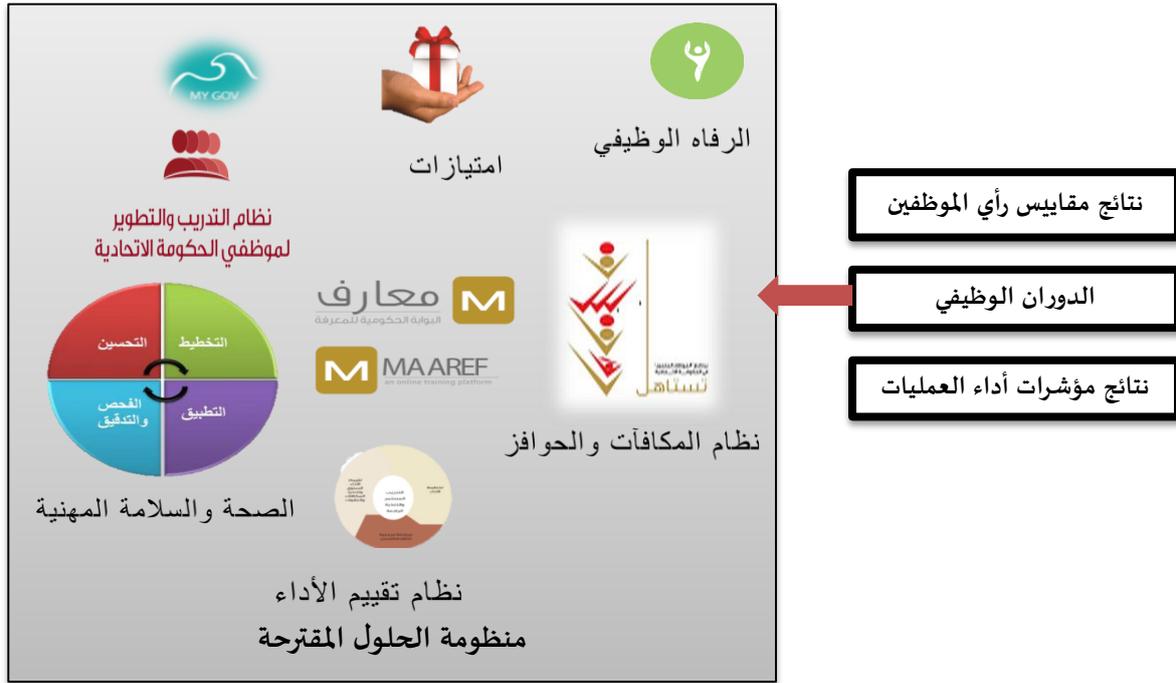
- مستخدم نظام التوظيف الإلكتروني: النظام يسمح بضم مجموعة من المستخدمين يتمثلون في كل من: مدير التوظيف/ موظف التوظيف، وكالات التوظيف، الموظفين، المستخدمين المسجلين وأخيرا زوار موقع التوظيف.

- الجذب والحفاظ على الموظفين

تعزينا لعمليات إدارة الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والوصول إلى أعلى درجات التميز في عمليات استقطاب الكفاءات وتوظيفها والحفاظ عليها، أصدرت الهيئة الدليل الاسترشادي للجذب والحفاظ على الموظفين في الحكومة الاتحادية. ويغطي الدليل جميع موظفي الحكومة الاتحادية بمختلف أنواع العقود، ويشتمل على جميع عمليات التوظيف التي تقوم بها الجهات الاتحادية بشكل مباشر أو من خلال طرف آخر (يستثنى من هذا الدليل الكادر القضائي والكادر الدبلوماسي). وتتم عملية الجذب والحفاظ على الموظفين بالمراحل التالية:

- تحليل الوضع الحالي: تحليل نتائج الأداء المتعلقة باستقطاب والحفاظ على الموظفين.
- وضع الحلول: تطوير خطة قائمة بالمبادرات المقترحة لتطوير آليات الاستقطاب والحفاظ على الموظفين
- تنفيذ الحلول وقياس النتائج: تنفيذ مبادرات استقطاب والحفاظ على الموظفين وقياس النتائج بشكل دوري من خلال الاستبيانات ومؤشرات الأداء.
- تطوير الحلول: ويتمثل في :
 - 1- المدخلات: وتتمثل في:
 - ✓ نتائج مقاييس رأي الموظفين؛
 - ✓ الدوران الوظيفي؛
 - ✓ نتائج مؤشرات أداء العمليات.

- 2- العمليات: تتمثل في مخرجات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
 - 3- المخرجات: وتتلخص في النقاط التالية:
 - ✓ استقطاب: ويكون داخليا أو خارجيا
 - ✓ الاختيار: يتمثل في اختيار المرشحين واختبار القدرات والقيام بالمقابلات.
 - ✓ التعيين: عن طريق البرنامج التعريفي ووثيقة السلوك المهني.
- والشكل التالي يلخص لنا الحلول المقترحة
- الشكل رقم (2): منظومة الحلول المقترحة لنظام بياناتي



المصدر: (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2016، ص17).

- ثالثا- انجازات نظام بياناتي للموارد البشرية ودوره في تطوير الادارة لدى الحكومة الاتحادية
- يعد نظام بياناتي للموارد البشرية بوابة إلكترونية يتم من خلالها تنفيذ كافة إجراءات الموارد البشرية الذكية في الحكومة الاتحادية بشكل مؤتمت، ومنصة ذكية للعديد من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المطبقة في الحكومة الاتحادية¹⁹، ونستعرض فيما يلي أهم إنجازات النظام منذ إنطلاقه:
- ✓ يساعد نظام "بياناتي" في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف وحتى تقاعده، ويرتقي بأداء الموارد البشرية، استناداً إلى المفاهيم الحديثة والمعايير العالمية، ويؤسس لقاعدة بيانات موحدة للحكومة الاتحادية، تعكس واقعها، وتدعم متخذي القرار وتساعد في عمليات التخطيط.
 - ✓ كافة الوزارات والجهات الاتحادية وعددها 67 وزارة وجهة باتت تنضوي تحت مظلة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية "بياناتي"، حيث أن النظام مفعّل في 47 وزارة وجهة، في حين انتهت "الهيئة" من ربط أنظمة 20 جهة مع نظام "بياناتي"، وذلك من خلال مشروع ناقل الخدمات المؤسسية.
 - ✓ بلغ عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي تمت عبر النظام خلال العام 2018 قرابة 906 آلاف إجراء، 709 آلاف إجراء وظيفي، و84 ألف تحديث للبيانات الشخصية، و72 ألف رسالة لمن يهيمه الأمر، و11600 بطاقة تم إرسالها.



1- انجازاته في الادارة العامة للموارد البشرية

بلغ عدد مستخدمي منظومة «بياناتي» من موظفي الوزارات والجهات الاتحادية بلغ قرابة 64 ألف مستخدم، كما أن عدد معاملات وإجراءات الموارد البشرية التي نفذها موظفو ومسؤولو الوزارات والجهات الاتحادية عبر نظام "بياناتي" منذ إنطلاقه رسمياً على مستوى الحكومة الاتحادية في العام 2012 وحتى نهاية جوان 2019 تخطى حاجز الـ 3.32 ملايين إجراء، 906 آلاف إجراء منها خلال العام 2018، في حين نفذ موظفو الحكومة الاتحادية أكثر من 128 ألف معاملة خدمة ذاتية خلال شهري ماي وجوان 2019.²⁰

- نجحت الهيئة خلال العام 2018 في الربط الإلكتروني لإدخال الإجازات المرضية لموظفي الوزارات والجهات الاتحادية المشغلة لنظام «بياناتي»، تلقائياً في النظام فور إصدارها وتصديقها من قبل نظام وزارة الصحة ووقاية المجتمع «وريد»، أو نظامي «سلامة» و«شريان» الإلكترونيين الخاصين ببيئة الصحة في دبي، كما أنه بموجب هذا الربط لن يكون هناك أي تدخل بشري من الموظف، حيث سيتم مقارنة رقم الهوية الوطنية واسم الموظف المريض للتحقق من هويته، ومن ثم يتم اعتماد الإجازة المرضية في نظام «بياناتي» وفق الإجراء المتبع لكل جهة، الأمر الذي من شأنه أن يسرع إجراءات إدخال الإجازات المرضية لموظفي الحكومة الاتحادية.²¹
- وفي إطار المشاريع المستقبلية للهيئة بخصوص الارتقاء بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الحكومية بالإمارات العربية، تعمل الهيئة على اطلاق مشروع إنشاء قاعدة بيانات إحصائية موحدة للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، تنفيذاً لتوصيات الدورة الأولى من الاجتماعات السنوية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، والمبادرات المدرجة ضمن محور الموارد البشرية ويتم ذلك من خلال أنظمة الربط الإلكترونية.
- تمكن الخدمة الذاتية لموظفي الحكومة الاتحادية من إتمام ومتابعة إجراءات الموارد البشرية الخاصة بهم ذاتياً، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تسهيل خدمات الموارد البشرية في الوزارات والجهات الاتحادية، ويساعد إدارات الموارد البشرية في التركيز على برامج ومبادرات استراتيجية. فضلاً عن أنه يسرع أخذ الموافقات الإلكترونية على بعض إجراءات الموارد البشرية، ويضمن صرف رواتبهم من خلال نظام موحد.
- تم خلال العام 2018 وضع آليات جديدة لترشيح موظفي الوزارات والجهات الاتحادية ضمن نظام المكافآت والحوافز الإلكتروني الخاص بموظفي الحكومة الاتحادية، والمتاح عبر نظام بياناتي. حيث تمكن هذه الآلية الرؤساء المباشرين ترشيح موظفيهم المتميزين إلكترونياً للمكافآت والحوافز، وذلك من خلال نظام الخدمة الذاتية في نظام "بياناتي". كما أضافت الهيئة خاصية ترشيح الزملاء حيث بات بإمكان أي موظف ترشيح زميله، وخاصية الترشيح الذاتي التي تتيح للموظف ترشيح نفسه ضمن النظام الإلكتروني للمكافآت والحوافز، مع إرفاق الأدلة التي تثبت إنجازه للمهام والمسؤوليات، التي يرى أنها تستحق التكريم والتقدير.
- أطلق نظام التوقيع الإلكتروني في العام 2017 تحت مظلة منظومة "بياناتي"، حيث أسهم النظام بشكل كبير في تسريع الإجراءات وتبسيطها، وضمان دقة الوثائق وسريتها، والحفاظ على البيئة، حيث يمكن الوزراء وكلاء الوزارات ومدراء العموم بالوزارات والجهات الاتحادية والمدراء التنفيذيين، ومدراء الموارد البشرية من اعتماد ووضع توقيعهم إلكترونياً على القرارات والتعاميم والوثائق والإجراءات الرسمية عبر نظام "بياناتي"، من دون طباعتها ورقياً.²² وقد تم تسجيل أكثر من 217 ألف إجراء للتوقيع الإلكتروني حتى العام 2019.

- في 2019 تم تأهيل الهيئة للحصول على شهادة الأيزو العالمية في إدارة النظام المتكامل (2015:90001، 2015:14001، 2018:45001)²³.

- أطلق خلال العام 2019، نظام التعاقد الوظيفي، وتطوير بنك المهارات الحكومية، ونظام التقارير الذكية التنبؤية الذي يشبه في عمله نظام التقارير الذكية الذي أطلقته الهيئة في العام 2015 عبر نظام "بياناتي"، ويمد الوزارات والجهات الاتحادية بمخططات بيانية آنية مدعمة ببيانات تفصيلية، لقياس مجموعة من المؤشرات والممكنات الرئيسية التي تهم متخذي القرار في الدولة بشكل عام والحكومة الاتحادية على وجه الخصوص. ويوظف نظام التقارير الذكية التنبؤية تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتزويد الحكومة الاتحادية بتقارير استراتيجية وحيوية تساهم في تحديد ملامح وتوجهات العمل الحكومي المستقبلية في الدولة مثل: نوعية الوظائف التي سيزداد الطلب عليها خلال الفترة المقبلة، والتخصصات الدراسية التي سيحتاجها سوق العمل في الدولة، وغيرها من التقارير المهمة.

2- انجازاته في التدريب الإلكتروني:

- تم طلاق في عام 2017 بنك البرامج التدريبية والذي يحتوي على أكثر من 725 دورة وورشة موزعة حسب 20 عائلة وظيفية، كما تم تحقيق أكثر من 435 ألف عملية تسجيل في الدورات التدريبية عام 2018، وربط خطة التدريب الفردية بالكفاءات التخصصية عام 2019.

- كما سجل النظام قرابة 435 ألف عملية ضمن نظام التدريب والتطوير الإلكتروني.

3- انجازاته في عمليات التوظيف الإلكتروني:

- بلغ عدد المتقدمين على الوظائف المعلن عنها ضمن نظام التوظيف الإلكتروني أكثر من 80 ألف متقدم منذ إطلاق النظام أواخر العام 2015 تحت مظلة بياناتي.

- قامت 18 وزارة وجهة اتحادية عن الاعلان عن حوالي 2200 وظيفة شاغرة لديها في مختلف الأقسام والمجالات والتخصصات عبر نظام التوظيف الإلكتروني منذ أن أطلقتها الهيئة نهاية العام 2015 وحتى منتصف العام 2018.

- اطلاق مشروع تعزيز كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية في العام 2018، والذي يعد أحد مشاريع الهيئة الاستراتيجية والحيوية المنضوية تحت مظلة نظام «بياناتي»، حيث يساهم في تعزيز قدرات الجهات الاتحادية على استقطاب أصحاب المواهب والمهارات والكفاءات، فضلاً عن أنه يعزز كفاءة التوظيف من خلال تفعيل نظام تقييم وتوصيف الوظائف المعتمد في الحكومة الاتحادية. ويتميز هذا المشروع بأنه ليس له أي أعباء تشغيلية أو مهام إضافية على العاملين في الوزارات والجهات الاتحادية، حيث تتمثل فكرته في التأكد وبشكل إلكتروني من مدى ملاءمة وكفاءة المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، حيث يتولى مشروع تعزيز كفاءة التوظيف تحديد مجموعة من المعايير والمتطلبات الواجب توافرها لدى المتقدمين لمختلف أنواع الوظائف ومنها: (المؤهل الدراسي، والخبرات السابقة، والمهام والمسؤوليات والكفاءات)، مع تحديد وزن لكل معيار من هذه المعايير. وعليه يهدف المشروع إلى الارتقاء بمنظومة العمل في الحكومة الاتحادية من خلال أتمتة عمليات تقييم كفاءة المرشحين للوظائف الشاغرة في الحكومة الاتحادية، وآليات التوظيف والتعيين في الوزارات والجهات الاتحادية، بما يحقق مستهدفات التوظيف في تلك الجهات ويتيح إمكانية متابعتها بشكل آني وفق الخطط المعتمدة من قبل مجلس الوزراء. وقد نجح المشروع في عامه الأول (2018) في تقييم كفاءة 7733 مرشحاً لوظائف الحكومة الاتحادية إلكترونياً.

- كما تم عام 2019 إطلاق خاصية التوقيع الإلكتروني لعقود التوظيف والقرارات الوزارية وأرشفتها إلكترونياً.



خاتمة:

يعتبر قسم الموارد البشرية من الأقسام الحيوية، فهو يحتاج لعصرنة دائمة لمكوناته ووظائفه، فالموارد البشرية هي البنية الفوقية لأي منظمة فهي تعتبر رأس المال البشري والمورد المعرفي لها والذي يتم من خلاله التبادل المعلوماتي، الذي يمس كل الأنساق التي تمثل التنظيم من عنصر بشري وأنشطة ووظائف، فتغذية مجال الموارد البشرية بالمعلومات يسمح بنقل الخبرات وحل المشكلات ورفع التحديات لمواكبة التطورات لتحقيق اهداف المنظمة، وباعتبار ادارة الموارد البشرية الرابط الاساسي بين الفرد والمنظمة والمكلفة بتسيير وادارة العلاقة الرابطة بين هاتين الجهتين من معالجة ونقل وتخزين المعلومات، وجب على المنظمة الاهتمام بتطبيق الأساليب والطرق العصرية والرقمية في ادارة الموارد البشرية، وهو ما حول الادارة التقليدية للموارد البشرية إلى ادارة الكترونية تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ كافة أنشطتها .

ومن خلال هذه الدراسة، توصلنا إلى أن الموارد البشرية معززة بتحديثات الادارة الالكترونية والتي حولتها من مجرد إدارة لشؤون الموظفين إلى إدارة تسعى لتطوير موظفيها، والسعي للنهوض بهم حيث يتم توظيف الموارد البشرية في اطار الكتروني متطور وفعال، بغية تحقيق أهداف عدة مثل: كسب الوقت وتقليل الجهد ، تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية، تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة، وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين، الشيء الذي يجعل ادارة المنظمة تعمل في بيئة ديناميكية متطورة ومتقدمة، تتفاعل أنيا مع المتغيرات الداخلية والخارجية، مع تبادل سريع ومكثف للمعلومات واستثمار جيد للمعرفة مما يتيح الحصول على خدمات أفضل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

كما رأينا كذلك من خلال دراسة وتحليل تجربة الحكومة الاتحادية لدولة الامارات العربية المتحدة بخصوص نظامها الالكتروني لإدارة الموارد البشرية "بياناتي" والذي يعتبر من أبرز أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية المنضوية تحت مظلة نظام إدارة معلومات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية أنه يضم عدة أنظمة فرعية: منها نظام التوظيف الإلكتروني، ونظام الموارد البشرية الأساسي، ونظام تقييم وتوصيف الوظائف الإلكتروني، ونظام التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في الحكومة الاتحادية، ونظاما الحضور والانصراف والتقارير الإحصائية الذكية، وبنك البرامج التدريبية، وبنك الأهداف الذكية وغيرها، ومن خلال تحليل الانجازات التي حققها هذا النظام منذ اطلاقه عام 2012 وإلى غاية 2019، يتبين جليا أن النظام حقق تحولاً نوعياً كبيراً في منظومة ومفاهيم العمل المؤسسي التي كانت سائدة في الحكومة الاتحادية قبل إطلاقه. إذ أن النظام يساعد في أتمتة جميع إجراءات الموارد البشرية والأجور والرواتب في الوزارات والجهات الاتحادية منذ تعيين الموظف والذي هو الآخر يتم الكترونيا بواسطة نظام التوظيف الالكتروني والذي يهدف إلى رفع كفاءة التوظيف في الحكومة الاتحادية وتقليل التكاليف الناتجة عنها، كما يحرص على أتمتة جميع مراحل عملية التوظيف في الحكومة الاتحادية، كما أن النظام الالكتروني للرواتب والذي يعتمد على جميع البيانات والمعلومات الواردة في نظام بياناتي للموارد البشرية بالإضافة لارتكازه على أنظمة وقوانين ادارات الموارد البشرية، وجداول الرواتب والدرجات والفئات الخاصة كمعلومات أساسية ضمن آلية احتساب الرواتب بالإضافة للمرتكزات الخاصة بكل موظف يسمح باختصار الوقت والجهد، وتعتبر تقنيات الخدمة الذاتية وسير العمل من العوامل المساعدة على تطويق الاختناقات الإدارية وتسهم في دفع النشاط التضامني الذي من شأنه خفض النفقات وتدعيم فرص الاطلاع على أنشطة الموارد البشرية واحتياجاتها بدون إشراف مسؤولي إدارة الموارد البشرية، مما يمكن مديري الإدارات من تحويل اهتمامهم من التركيز على النشاطات الإدارية إلى تولي مهام ذات قيمة استراتيجية أكبر، مثل ((التوظيف ،

التدريب .. الخ)) ، مما يعني تكاليف موارد بشرية قليلة التكلفة مع تحقيق كفاءة عالية في الأداء، والذي يتم تقييمه عن طريق نظام إدارة الأداء والذي يجري بوساطته تقييم أداء الموظف بالمقارنة مع الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء، ويسعى إلى ربط الأداء بمكافأة الإنجاز والنتائج المتميزة، وتحسين إنتاجية الموظفين وزيادتها. كما ويهدف نظام التدريب والتطوير إلى تمكين موظفي الوزارات والجهات الاتحادية وتعزيز أداءهم وزيادة إنتاجيتهم في الحكومة الاتحادية بما يخدم توجهات وتطلعات القيادة الرشيدة لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث يقوم تطبيق بياناتي للتدريب والتطوير بتعريف الهيكل التنظيمي للقطاع وتعريف وتسمية جميع الإدارات والاقسام الداخلية ووضع الأهداف والمهام لكل منها، كما يتم وضع وصف وظيفي لكل وظيفة ومتطلبات التأهيل لها وتنظيم عمليات التدريب والتطوير الوظيفي وحفظ جميع السجلات الخاصة بأداء الموظف والتقارير السنوية الخاصة بهم، بالإضافة إلى المكتنة الإلكترونية للتقييم السنوي وارتباطه بالدورات التدريبية، وعليه يظهر جليا كيف يسهم النظام الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية في تسهيل خدمات الموارد البشرية في المنظمة وكذا في توفير الوقت والجهد وعليه تطوير وتحسين الادارة، وتوجيه تركيز إدارات الموارد البشرية نحو أمور أكثر استراتيجية وأهمية.

قائمة المراجع:

✓ المؤلفات:

- برايان هوبكنز ، جيمس ماركام، 2008، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- E .Parry, S. Tyson, D Selbie, Leighton Raymond Kenneth, (2007), HR and Technology (Impact and Advantages), Chartered Institute of Personnel and Development, London.

✓ المقالات:

- السيد عبد العال على متولى جمعه، 2019، تقييم مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية على اداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد 35 ، العدد 4 ، ص198-ص242.
- جعفري أسماء، العايب عبد الرحمان، 2020، المسؤولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية – حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- مجلة النمو الاقتصادي والمقاولانية، المجلد 5، العدد1، ص58- ص70.
- وائل شحات بصري، تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة) المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية. المجلد (3) العدد (1)، 2021، ص 1-2.
- ناصر عويد عطية العقابي، خلود هادي عبود الربيعي، 2018 ، تحليل متطلبات الادارة الالكترونية ودوره في تحسين الاداء الوظيفي للموارد البشرية بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة، مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد 13، العدد 45، ص 63-ص95.
- فلاق محمد، طهار ناصر، 2020، مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية – دراسة عينة من الدوائر (وهران)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 3، العدد 2، ص53- ص71.
- محمد قريشي، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، 2017، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، ص 147-ص160.
- Jennifer .Schramm, (2006), HR Technology Competencies (New Roles for HR Professionals), HR Magazine, Vol 51, iss 4, p1-p11.

✓ المداخلات:

- العوض أحمد محمد احمد حسن، جوان 2014، الإدارة الإلكترونية المفاهيم، السمات، العناصر دراسة وثائقية، مداخلة ملقاة في إطار المؤتمر العالمي الأول للإدارة الإلكترونية تواصل خلافا مع طفرة الاتصال والمعلومات في عالمنا المعاصر، طرابلس، الجماهيرية الليبية.
- Findikli Mine Afacan, Bayarçelik Ebru Beyza, (2015), Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E- HRM), 11th International Strategic Management Conference, Turkey.

✓ مواقع الانترنت:

- <https://www.fahr.gov.ae/bayanati/portal/default.aspx> consulté le 22/10/2019.
- <https://www.fahr.gov.ae/ar/news/5/7/2018/18-ministries-and-the-federal-entities-offer-2200-jobs-via-the-federal-governments-e-employment-system-since-its-launch.aspx.aspx> consulté le 14/10/2019.
- <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2019-01-24-1.3469000> consulté le 01/02/2021.
- <https://federalauthorityforgovernmenthumanresources.gov.ae/ar/news/21/7/2019/self-service-transaction-across-a-system.aspx> consulté le 27/10/2019).
- <https://fahr.ae/Portal/ar/news/23/1/2019/bayanati> consulté le 14/11/2019.
- <https://www.zawya.com/mena/ar/press-releases/story>, consulté le 06/11/2019.

✓ التقارير:

- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 26 سبتمبر 2016، الاجتماع الثاني لخدمات التوظيف العامة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2018، أبرز إنجازات الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية -2011-2017، الامارات العربية.
- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2019، أبرز إنجازات الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2011 – 2019، الامارات العربية المتحدة.

الهوامش

- ¹- وائل شحات بصري، تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء القوى العاملة في المناطق الريفية (منطقة المدينة المنورة) المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية. المجلد (3) العدد (1)، 2021، ص ص 1-2.
- ²- ناصر عويد عطية العقابي، خلود هادي عبود الربيعي، تحليل متطلبات الادارة الالكترونية ودوره في تحسين الاداء الوظيفي للموارد البشرية بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة، مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد 13، العدد 45، 2018، ص 67.
- ³- فلاق محمد، طهار ناصر، (2020)، مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين الخدمة العمومية – دراسة عينة من الدوائر (وهران)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 3، العدد 2، ص 55.
- ⁴- العوض أحمد محمد احمد حسن، الإدارة الإلكترونية المفاهيم، السمات، العناصر دراسة وثائقية، مداخلة ملقاة في إطار المؤتمر العالمي الأول للإدارة الإلكترونية تواصل خلافا مع طفرة الاتصال والمعلومات في عالمنا المعاصر، طرابلس، الجماهيرية الليبية، جوان 2014.
- ⁵- جعفري أسماء، العايب عبد الرحمان، المسؤولية الاجتماعية للشركات وممارسات إدارة الموارد البشرية – حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- مجلة النمو الاقتصادي والمقالاتية، المجلد 5، العدد 1، 2020، ص 62.
- ⁶- السيد عبد العال على متولى جمعه، تقييم مستوى تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية على اداء وظائف ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، المجلد 35، العدد 4، 2019، ص 201.

- ⁷- ب هوبكنز ، ج ماركا هم، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص18.
- ⁸ - E .Parry, S. Tyson(2007), D Selbie, Leighton Raymond Kenneth, *HR and Technology (Impact and Advantages)*, Chartered Institute of Personnel and Development, London, p2.
- ⁹ J .Schramm,(2006) HR Tecnology Competencies (New Roles for HR Professionals), HR Magazine, Vol 51, iss 4, p3.
- ¹⁰- محمد قريشي، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2017، 47، ص151.
- ¹¹- Findikli Mine Afacan, Bayarçelik Ebru Beyza , (2015) , Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E- HRM), 11th International Strategic Management Conference, Turkey, p426.
- ¹²- محمد قريشي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص151.
- ¹³- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، أبرز إنجازات الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - 2011-2017، الإمارات العربية، 2018، ص14.
- ¹⁴- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، المرجع أعلاه، ص09.
- ¹⁵ -<https://www.fahr.gov.ae/bayanati/portal/default.aspx> consulté le 22/10/2019
- ¹⁶- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الاجتماع الثاني لخدمات التوظيف العامة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، 26 سبتمبر 2016، ص12.
- ¹⁷ -<https://www.fahr.gov.ae/ar/news/5/7/2018/18-ministries-and-the-federal-entities-offer-2200-jobs-via-the-federal-governments-e-employment-system-since-its-launch.aspx.aspx> consulté le 14/10/2019.
- ¹⁸- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 26 سبتمبر 2016، مرجع سبق ذكره، ص14.
- ¹⁹ - <https://www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-reports/2019-01-24-1.3469000> consulté le 01/02/2021.
- ²⁰ - <https://federalauthorityforgovernmenthumanresources.gov.ae/ar/news/21/7/2019/self-service-transaction-across-a-system.aspx>consulté le 27/10/2019).
- ²¹ -<https://fahr.ae/Portal/ar/news/23/1/2019/bayanati> consulté le 14/11/2019.
- ²² - <https://www.zawya.com/mena/ar/press-releases/story>, consulté le 06/11/2019.
- ²³- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، أبرز إنجازات الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحكومة الاتحادية 2011 – 2019، الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص25.