

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في ظل التكنولوجيا الرقمية _ متطلبات التحول وعوامل النجاح _

Electronic management of human resources as one of the modern trends in the light of digital technology _ Transformation requirements and success factors _

نشاد عزالدين

NechadAzeddine

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة(الجزائر)، a.nechad@univ-dbk.m.dz

صكري أيوب

Sakri Ayoub

المركز الجامعي نور البشير، البيض(الجزائر)، a.sakri@cu-elbayadh.dz

تاريخ القبول: 25.08.2023

تاريخ المراجعة: 25.08.2023

تاريخ الاستلام: 16.04.2023

مستخلص:هدفت هذه الدراسة إلى التطرق لأحد مواضيع الساعة، والتي انتشرت مؤخراً على نطاق واسع لدى الأكاديميين والمهنيين على السواء، وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وهذا من خلال التعرض بالدراسة لأهم المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وكذا مبررات التحول نحو إدارة المورد البرش إلكترونياً وكذا عوامل نجاح هذا التحول.

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن عملية الانتقال نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يستدعي توفر مجموعة من المستلزمات البشرية والمادية والتنظيمية والبرمجيات، كما أن العامل الرئيسي لنجاح هذا التحول هو وضوح الرؤية الإستراتيجية للمسؤولين في المؤسسة والاستيعاب الشامل لمفهوم الإدارة الإلكترونية من تخطيط وتنفيذ وإنتاج وتشغيل وتطوير.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، التكنولوجيا الرقمية، الموارد البشرية.

تصنيف JEL: O3, M12, M15.

Abstract:This study aimed to address one of the current topics, which has recently spread widely among academics and professionals alike, which is the electronic management of human resources, and this is done through exposure to the study of the most important concepts related to the electronic management of human resources, as well as the justifications for the shift towards managing the human resource electronically, as well as factors success of this transition. The study reached a set of results, the most important of which is that the process of moving towards electronic management of human resources requires the availability of a set of human, material, organizational and software requirements, and the main factor for the success of this transformation is the clarity of the strategic vision of the officials in the institution and the comprehensive understanding of the concept of electronic management in terms of planning, implementation, production, operation and development.

Keywords:Electronic management, digital technology, human resources.

JEL Classification Codes :M15, M12, O3.

المؤلف المرسل: نشاد عزالدين، البريد الإلكتروني a.nechad@univ-dbk.m.dz

1. مقدمة:

لقد أدت التطورات الكبيرة في مجال الاتصالات المتطورة والثورة التقنية بواسطة الاستخدام الواسع للإعلام الآلي والانترنت إلى ظهور ما يسمى بالإدارة الإلكترونية، التي تساعد في تقديم العديد من الخدمات للمواطنين بطريقة إلكترونية مما يتيح توفير الوقت والجهد سواء للمؤسسة أو المواطن.

هذا يُعدُّ نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمثابة آلية جديدة تتيح لمستخدميها الاستفادة من النظم المتطورة في مجال الاتصالات والحاسب الآلي، وتطبيقها للانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى ما يُعرف بإدارة الموارد البشرية إلكترونياً.

1.2. الإشكالية:

لقد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أحد الاتجاهات الحديثة في مجال الاتصالات الحديثة والثورة التقنية للمعلومات، والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية إلكترونياً، وهذا ما يستدعي طرح التساؤل الجوهرى التالي:
ما هي متطلبات التحول للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. وما هي وعوامل نجاح هذا التحول؟
أهمية الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة بحثنا يمكن إبراز أهميته من خلال حادثة موضوع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، وحثمية التحول نحو هذا المنهج الإداري الذي أصبحت تعتمد عليها المؤسسات المتطورة، نظراً للفوائد الكبيرة التي تحققها المؤسسات جراء تبنيها هذا المنهج الإداري الحديث.

1.3. هدف الدراسة :

على ضوء الإشكالية المطروحة، نهدف من خلال بحثنا هذا بشكل رئيسي إلى تسليط الضوء على موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وضرورة التحول نحو هذا المنهج الإداري الحديث، كما نسعى لتحقيق جملة من الأهداف كما يلي:
تقديم تأصيل نظري مختصر لموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
تحليل متطلبات التحول للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية .
دراسة عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

1.4. منهجية الدراسة : لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في معالجة إشكالية هذا الموضوع من خلال تغطية المحاور التالية:

المحور الأول: الإطار النظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

المحور الثاني: متطلبات التحول للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية .

المحور الثالث: عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

2. الإطار النظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

سنتطرق في هذا المحور لأهم المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأهدافها، وكذا توضيح مزايا ووظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

2.1. تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

هو 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، وهو 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 (ماركهام جيمس و بريان هوبكنز، 2006، صفحة 06).

وعرفت الإدارة الإلكترونية: "إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت دون أن يضطر العملاء إلى الانتقال إلى الإدارات شخصياً لإنجاز معاملاتهم مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد والطاقات" (الطعامنة و العلوش، 2004، الصفحات 10-11).

2.1.1. أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

إن أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية ومواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث يمكن حصر أهم هذه الأهداف في النقاط التالية: (محمد قريشي وآخرون، 2017، الصفحات 155-156)

-تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية:

-تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية:

-تحقيق مكاسب من الموارد البشرية:

-تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية:

-رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة:

-تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين:

-دعم أفضل للإدارة عبر أقسام المؤسسة:

-توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب:

-تحسين صورة المؤسسة.

ويمكن القول ان هناك هدف اداري يتمثل في " تحسين مستوى الخدمات الإدارية لطالبيها عن طريق تزويد الحواسيب الآلية ببرامج مضبوطة من طرف مخططي البرامج لتفادي النتائج الخاطئة وتحقيق نتائج لا مجال للخطأ فيها، وبالتالي محاولة تجاوز ما قد يقع فيه الموظف العادي من أخطاء في المعلومات الخاصة بالأفراد والشركات، بالإضافة إلى أن ذلك يحقق عنصر الشفافية في التعامل مع الزبائن" (حجازي، 2003، صفحة 99).

ومنها الاجتماعية كهدف "تقليل الأخطاء المرتبطة بالموظفين، وزيادة تعزيز القدرات التنافسية للمنظمات خاصة في مجال تحسين أداء الخدمات، ومواكبة التطور التكنولوجي للدول المتقدمة مما يساعد على تضيق الفجوة الاقتصادية والعلمية بينها وبين الدول النامية" (الفرح حماد، 2008، صفحة 35)

2.2. مزايا ووظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: مزايا ووظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نوردتها في النقاط التالية:

2.2.1. مزايا الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

تسعى المنظمات إلى تحقيق الميزة التنافسية بإتباع عدة طرق وأساليب، من بينها تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارتها للموارد البشرية والتي تمنح لها العديد من المزايا من بينها: (رادي نور الدين، 2021، الصفحات 213-215)

- أداء مختلف العمليات بشكل سريع وبدقة متناهية، مما يؤدي إلى تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية؛
- اتخاذ قرارات دقيقة في المؤسسة نتيجة توحيد الإجراءات؛
- تخفيض تكاليف المعاملات والجهد؛
- تمنح خبراء الموارد البشرية الوقت الكافي لمعالجة القضايا الإستراتيجية؛
- تسمح إدارة الموارد البشرية بعقد العديد من الصفقات بأقل المشاكل؛
- تسهل الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- تعمل على خلق فرق افتراضية بين جميع أفراد المؤسسة والأطراف الخارجية بهدف تبادل المعلومات وتحقيق مزيد من التعاون والتفاعل.

2.2.2. وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

التوظيف الإلكتروني: لقد سمحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتوفير المواقع المتخصصة في عروض العمل عن طريق الانترنت بالتعاون مع مكاتب التشغيل، حيث يتم الرد على طلبات العمل والقيام بالمهام الإدارية المتعلقة بها إلكترونياً، كما يمكن أن تجرى مقابلات العمل مع طالبي العمل عبر الانترنت بهدف توفير الجهد والوقت عليهم وعلى القائمين على إدارة الموارد البشرية.

التكوين الإلكتروني: وتعرف شركة System Cisco التكوين الإلكتروني على أنه: "عملية وأنشطة التكوين باستخدام شبكة الانترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة، وجود مختصين في تطوير وتنمية المحتويات، فعملية التكوين الإلكتروني تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعلم ويتم ذلك بطريقة سريعة وبتكاليف منخفضة، بالإضافة إليإشراكهم في العملية التكوينية". (موقت سمر، 2005، صفحة 211)

تقييم الأداء والتعويض الإلكتروني: بعد تقييم الأداء الإلكتروني من المهام الرئيسية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث يتم من خلاله تقييم أداء الموظفين باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل يسمح للمؤسسة من تعزيز ميزتها التنافسية للبقاء والاستمرار في العمل مقارنة بالمنافسين، أما التعويض الإلكتروني فيهدف لتحقيق الانسجام بين إدارة الموارد البشرية وبين الأجور من خلال اعتماد النظام الإلكتروني في احتساب الأجور وتسليم الرواتب، مما يساعد المؤسسات على سرعة الاستجابة لكافة التغيرات ذات العالقة بهذا المجال مع تجنب الأخطاء والمشكلات المرافقة لهذه العملية.

2.2.3. خصائص الإدارة الإلكترونية

تميز الإدارة الإلكترونية بما يلي: (الضافي، 2006، صفحة 23)

إدارة تدير الملفات بدلاً من أن تحتفظ بها.

لا تعتمد على وثائق ورقية بقدر ما تعتمد على الوثائق الإلكترونية الأسرع والأسهل حفظاً وتعديلاً واسترجاعاً.

تستند إلى المؤتمرات الإلكترونية حيث تتم الاجتماعات عن بعد محلياً دون الانتقال المادي للمجتمعين من مقارهم.

تتصف بالمرونة وسرعة الاستجابة للحدث أو المتغير أينما حدث ووقتما حدث، بلا حدود زمنية على مدار ساعات اليوم وأيام السنة.

تستمد بياناتها أو معلوماتها من الأرشيف الإلكتروني وتتراسل بالبريد الإلكتروني والرسائل الصوتية بدلا من الصادر والوارد. تنتقل من المتابعة بالمذكرات إلى المتابعة الإلكترونية على الشاشات، وتعتمد المراقبة من بعد والعمل من بعد، وهو ما يوفر التكلفة ويزيد الكفاءة.

3. متطلبات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

إنتطيقاالإدارةالإلكترونية الحديثة واستكمال عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية يستلزم ضرورة توفير جملة من المستلزمات البشرية والمادية (Hardware) والتنظيمية (Orgware) والبرمجيات (Software) وتمثل الإدارة الإلكترونية تحولا شاملا من المفاهيم والنظريات والأساليب والإجراءات والهيكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، وهي ليست خبرة مستوردة يمكن تناقلها وتطبيقها فقط، بل إنها عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية والبيئية والبشرية وغيرها، وبالتالي لابد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وإخراجها إلى حيز الواقع العملي، وأهم هذه المتطلبات ما يلي: (العقابي، وعبودالربيعي، 2018، الصفحات 71-74)

1.3. المتطلبات الإدارية: وتعد أمراً جوهرياً لتطبيق الإدارة الإلكترونية إذ تساهم في التطوير والتغيير وتدعمه وتأخذ بكل جديد من خلال استخدام الحداثة في الأساليب الإدارية، كما تتطلب الإدارة الإلكترونية لتحقيق الأهداف المرجوة منها وجود إدارة جيدة تساند التطوير والتغيير وتدعم الأساليب الإدارية الحديثة وقد تتضمن المتطلبات الإدارية وضع استراتيجيات وخطط التأسيس، تطوير التنظيم الإداري، الإصلاح الإداري، كفاءات ومهارات متخصصة.

وضع خطط تأسيس الإدارة الإلكترونية: كغيرها من أشكال الإصلاح لا يمكن تحقيقها بمجرد إصدار قوانين أو لوائح إدارية، بل تتطلب تغيير في طريقة تفكير المسؤولين وطريقة إدارتهم لمسؤولياتهم وفي نظرتهم إلى وظائفهم وفي طريقة تبادل المعلومات بين الأقسام والإدارات ومع قطاع الأعمال ومع المواطنين.

توفير البنى التحتية للإدارة الإلكترونية: إذ لابد من العمل على تطوير مختلف شبكات الاتصالات بما يتوافق مع بيئة التحول التي تستدعي شبكة واسعة، ومستوعبة للكلم الهائل من الاتصالات والمعلومات دون إهمال التجهيزات التقنية الأخرى من معدات وأجهزة وحاسبات آلية ومحاولة توفيرها، وإتاحتها للأفراد والشركات والمنظمات.

تعليم وتدريب العاملين وتوعية وثقافة المتعاملين: تتطلب الإدارة الإلكترونية إحداث تغييرات جذرية في نوعية الموارد البشرية الملائمة لها وهذا يعني إعادة النظر بنظم التعليم والتدريب الحالية لمواكبة متطلبات التحول الجديد بما في ذلك إعداد الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية على كافة المستويات، فضلاً عن توعية أفراد المجتمع بثقافة وطبيعة الإدارة الإلكترونية وتهيئة الاستعداد النفسي والسلوكي والتقني والمادي وغير ذلك من متطلبات التكيف مع متطلبات الإدارة الإلكترونية.

متطلب الكفاءات والمهارات المتخصصة: وهو ضرورة وجود يد عاملة مؤهلة تمتلك معرفة تحيط بمبادئ التقدم التقني ولها من الخبرة ما يمكنها من أن تصبح موردا بشريا مؤهلا لاستعمال تقنيات المعلومات.

الهيكل التنظيمي: أصبح النموذج الهرمي التقليدي للشركة الذي واكب عصر الصناعة غير ملائم لنماذج الأعمال الجديدة في عصر تكنولوجيا المعلومات والإعمال الإلكترونية إذ نجد أن الهياكل التنظيمية الملائمة للإعمال الإلكترونية هي المصفوفات والشبكات وتنظيمات الخلايا الحية المرتبة بنسيج الاتصالات ويتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية إجراء تغييرات في الجوانب الهيكلية والتنظيمية والإجراءات والأساليب بحيث تتناسب مع مبادئ الإدارة الإلكترونية وذلك عن طريق استحداث إدارات جديدة

أولاً إلغاء أو دمج بعض الإدارات مع بعضها، وإعادة الإجراءات والعمليات الداخلية بما يكفل توفير الظروف الملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل أسرع وأكثر كفاءة وفاعلية مع مراعاة أن يتم ذلك التحول في إطار زمني متدرج من المراحل التطورية.

القيادة والدعم الإداري: يمثل المفتاح الإداري الرئيسي لنجاح أو فشل الإدارة، كما أن التزام القيادة يعتبر أمراً ضرورياً بتطبيق نقاد استراتيجيات المنظمة ومتابعة القيادة للمشروع وتقديم المعلومات سيضمن نجاح المشروع وتطويره.

3.2. المتطلبات التقنية: وتتمثل في مجموعة المكونات المادية التي يمكن من خلالها تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وترتبط بإيجاد حواسيب إلكترونية ونظم بيانات متكاملة، وهواتف وفاكسات وتعمل بنية الاتصالات على زيادة الترابط بين مختلف الأجهزة الإدارية وتختلف متطلبات الإدارة الإلكترونية بين مبادرة إلكترونية وأخرى وهذا حسب برامج التحول الإلكتروني وتبعاً لحجم المنظمة التي تستهدف الأمتة الكلية أو الجزئية لوظائفها وأنشطتها الإدارية.

وتعد الإدارة الإلكترونية نمط إداري حديث يهدف إلى تطوير أداء المنظمات والشركات والمستفيدين كما يمكنه أن يحقق نتائج كبيرة على كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والصناعية والزراعية، لكن هذا الأسلوب الحديث يتطلب توفير البنى التحتية الملائمة لإقامة مشروع الإدارة الإلكترونية.

3.3. المتطلبات البشرية: يعد العنصر البشري من أهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في أي مشروع وله أهمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية، فهو الذي اكتشفها ثم طورها لتحقيق أهدافها. فهم الخبراء والمختصون العاملون في حقل المعرفة، الذين يمثلون البنية الإنسانية، ورأس المال الفكري للمنظمة يتولون إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية ونهم القيادات والوكلاء والمبرمجون والإداريين.

3.4. المتطلبات المالية: تعتبر المتطلبات المالية من العوامل الرئيسية التي تعوق مشاريع الإدارة الإلكترونية، فجميع متطلبات الإدارة الإلكترونية تعتمد على المتطلب المالي بشكل كبير فبدون توفير المال لن تتحقق هذه المتطلبات، إذ يجب دراسة جميع نواحي القوة والضعف والفرص والتهديدات والمخاطر للمتطلبات المالية لتخطي التحديات وضمان النجاح في وضع دراسة عملية ومالية، فيجب توفر عوامل تحتاجها الإدارة الإلكترونية من البنية التحتية والبنية المعلوماتية من شبكات الاتصال ومراكز الخدمات، لذلك على إدارة الشركات الحرص على توفير موارد مالية كافية لإجراء التحول المطلوب وضمان التمويل المستمر.

3.5. المتطلبات الأمنية: تتمثل متطلبات السلامة والأمان في ضمان أمن وحماية قاعدة البيانات ويقصد بها: الوسائل والأدوات والإجراءات اللازمة لضمان حماية المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية، وهو تأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات والأجهزة وتشريع الأنظمة وسن القوانين لسلامة وصول المعلومات للمستفيدين ومن المعروف أن أي جهاز حاسب آلي يتم توصيله بشبكة الانترنت يمكن اختراقه خلال ثلاث أيام إذا كان خالياً من برامج الحماية، ونظراً لعدم وجود نظام معلوماتي كامل وخالي من الاختراقات وذلك لعدم وجود نظام معلوماتي كامل وخالي من الاختراقات.

4. عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

علماء مسؤولين في المؤسسات الذين يرغبون في التحول إلى الإدارة الإلكترونية أن يأخذوا في الاعتبار عدة عوامل لنجاح هذا التحول أهمها: (عدنان ماضي والي، 2023)

✓ وضوح الرؤية الإستراتيجية للمسؤولين في المؤسسة والاستيعاب الشامل لمفهوم الإدارة الإلكترونية من تخطيط وتنفيذ وإنتاج وتشغيل وتطوير.

- ✓ الرعاية المباشرة والشاملة للإدارة العليا بالمنشأة والابتعاد عن الاتكالية والارتجالية في معالجة الأمور. التطوير المستمر لإجراءات العمل. ومحاولة توضيحها للموظفين لإمكانية استيعابها، وفهم أهدافها، مع التأكيد على تدوينها وتصنيفها.
- ✓ التدريب والتأهيل وتأمين الاحتياجات التدريبية لجميع الموظفين كلاً حسب تخصصه.
- ✓ التحديث المستمر لتقنية المعلومات ووسائل الاتصال.
- ✓ تحقيق مبدأ الشفافية والتطبيق الأمثل للواقعية.
- ✓ تأمين سرية المعلومات للمستفيدين.
- ✓ الاستفادة من التجارب السابقة وعدم تكرار الأخطاء.
- ✓ التعاون الإيجابي بين الأفراد والإدارات داخل المنشأة وترك الاعتبارات الشخصية.

5. خاتمة

لقد تمّ التطرق في هذه الورقة البحثية لموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وقد تمّ استخلاص مجموعة من النتائج أهمها أن تطبيق الإدارة الإلكترونية تواجهها العديد من التحديات حتى تساهم بشكل فعال في تطوير عصنة الإدارة في المؤسسات، كما خلصنا إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب توافر مجموعة من المتطلبات تتمثل بشكل رئيسي في المتطلبات الإدارية، المتطلبات التقنية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية والمتطلبات الأمنية، كما أن هناك عدة عوامل تساهم في نجاح تطبيق هذا المنهج الإداري الحديث على رأسها وضوح الرؤية الإستراتيجية للمسؤولين في المؤسسة والاستيعاب الشامل لمفهوم الإدارة الإلكترونية من تخطيط وتنفيذ وإنتاج وتشغيل وتطوير.

وكذلك من النتائج المتوصل إليها هي انه في الجزائر تحديدا لا تزال الإدارة الإلكترونية مجرد أفكار نظرية صعبة التطبيق وهي مقتصرة على بعض التطبيقات الجزئية في قطاعات معينة كقطاع البريد والاتصال وقطاع الضمان الاجتماعي وقطاع التربية. انتشار الأمية بشكل عام والأمية الإلكترونية يحول دون نجاح أي مشروع الإدارة الإلكترونية للمورد البشري مهما سخرت له من إمكانيات تقنية وبشرية ومادية.

ويمكن اقتراح التوصيات التالية.

ضرورة الاستثمار الفعال في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفير البنية التحتية اللازمة لبناء حكومة الإلكترونية قوية الأركان والذي يتطلب انتشار الانترنت، وكذا توفير القوانين والأنظمة الراعية لهذه التكنولوجيا وتنمية وتأهيل العنصر البشري للتكفل بمجمل القضايا التقنية المتولدة عن الاستخدامات الرقمية ضمن الفضاء الإلكتروني المتميز.

حل المشاكل المرتبطة بالأمن المعلوماتي بالنسبة للمؤسسات العمومية عن طريق التعاون والتنسيق فيما بينها، والاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال، وكذلك قضايا الأمن المتعلقة بالمواطن لكسب ثقته باعتباره عنصر مهم في نجاح مخطط الحكومة الإلكترونية.

محاولة إعادة تكوين الكادر القائم على الإدارة الإلكترونية وتحديث المعارف لديه بشكل دائم ومستمر امو لا بد منه وهذا من اجل تقوية المهارات والمعارف باستمرار.

6. قائمة المصادر والمراجع

- أبوبكر بحري، رادي نور الدين. (2021). تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كآلية لتحسين جودة الخدمات الصحية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية شعبان حمود بمغنية، ، 2021، ص ص: 213-215. مجلة التنمية الإقتصادية، المجلد 06، العدد 02، الصفحات 213-215.
- عبد الفتاح بيومي حجازي. (2003). النظام القانوني لحماية الحكومة الالكترونية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي..
- عدنان ماشي والي. (2023, 02 25). الإدارة الإلكترونية بلا ورق،. تم الاسترداد من عدنان ماشي والي: <https://kenanaonline.com/users/EBENALRAFDEN/downloads/52493>
- ماركهام جيمس و بريان هوبكنز ترجمة: خالد العامري. (2006). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط1..
- محمد بن عبد العزيز الضافي. (2006). مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض، مذكرة ماجستير، الرياض السعودية: جامعة نايف.
- محمد قريشي وآخرون.. (2017). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم، المتطلبات ودورها في تطوير الإدارة،. مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 47، الصفحات 155-156.
- محمد محمود الطعامنة، و طارق شريف العلوش. (2004). الحكومة الالكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي، . عمان الاردن: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، .
- موقت سمر. (2005). استخدام التعليم الالكتروني في تنمية المعرفة في الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية، . المؤتمر العربي الأول: الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة،، (صفحة 211). القاهرة.
- ناصر عويد عطية العقابي،، و خلود هادي عبود الربيعي. (2018). تحليل متطلبات الإدارة الالكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية،. مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد 13، العدد 45، الصفحات 74-71.
- نعيم حسن الفرا حماد. (2008). الاتصال الإداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في ضوء الإدارة الالكترونية. غزة فلسطين: رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية، .

للاستشهاد بهذا المقال وفق طريقة (APA) :

نشاد عزالدين و صكري أيوب . (2023). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في ظل التكنولوجيا الرقمية _ متطلبات التحول وعوامل النجاح _ مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية. المجلد ** / العدد **-2023.