



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ١ على محمد عبدالله الحارثي ٢٤٢٠٠١٦٩٧

عنوان الدراسة

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

دراسة نظرية

<https://doi.org/10.21608/safq.2023.183185.1043>

المحور الأول: عنوان الدراسة.

عنوان الدراسة يتصف بالشمولية والوضوح والحدثة وتم صياغته بشكل وصفي لبيان الإطار النظري عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومدى الانتفاع بها كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ويعكس بدقة محتوى الدراسة ومتغيرات الدراسة.

المحور الثاني: ملخص الدراسة.

ابتداء الباحث بالحديث حول أنواع الاختلافات الكثيرة من أنواع التحديات التي تفرضها طبيعة التغيرات العصرية المتسارعة في شتى المجالات وهو ما استلزم وجود إدارة موارد بشرية إلكترونية فاعلة والتي تعني تطبيق التقنية الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في جميع وظائف وأنظمة وأساليب وإجراءات إدارة الموارد البشرية. وهدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتقديم التوصيات المناسبة لتعزيزها والانتفاع من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال استقطاب واختيار الموظفين المؤهلين إلكترونياً وتحسين وتقييم الأداء الوظيفي إلكترونياً، والتعويضات الإلكترونية لخلق قيمة اقتصادية مستدامة للمنظمة على المدى البعيد دون تقليص الرأسمال البشري والاجتماعي وتوصل الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRM-e تؤثر معنوي من خلال أبعادها (التوظيف والاستقطاب والاختيار الإلكتروني والتقييم الإلكتروني والتدريب والتطوير الإلكتروني والتعويضات الإلكترونية) كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. **الكلمات المفتاحية:** حددت متغيرات الدراسة المتغير المستقل والمتغير التابع.

المحور الثالث: المقدمة.

بدأت الباحثة بالحديث بشكل عام عن أنواع التحديات التي تفرضها طبيعة التغيرات العصرية المتسارعة التي تواجه المنظمات ومن هذه المنظمات شركات الخدمات التي تواجه مجموعة من التحديات أهمها: ثورة الابتكارات والتحديات التكنولوجية والاتصالات والمعلومات والتطور الإلكتروني ومن أبرز العوامل والتحديات التي دعت المنظمات للبحث عن الأساليب الحديثة لإدارة مواردها ولمواجهة العوامل والتحديات السابقة نجد بأن المنظمات أصبحت تتوسع من منظور إدارة الموارد البشرية التقليدية بمراحلها المتتالية إلى استخدام الإنترنت والتكنولوجيا. ثم تطرق الباحث إلى بيان الهدف من هذه الدراسة وهو تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

المحور الرابع: الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

أظهرت الدراسات السابقة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في (التوظيف الاستقطاب الإلكتروني والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز الإلكترونية، وتقييم الأداء الإلكتروني) وساهمت الدراسات السابقة على بناء أركان الإطار النظري للدراسة، وتوضيح الإطار المفاهيمي للدراسة الحالية كما أظهرت بعض الدراسات السابقة وجود معوقات في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

المحور الخامس: مشكلة الدراسة.

تم صياغة مشكلة الدراسة من خلال عدة تساؤلات حول مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحديد أهدافها والأهمية منها ودورها في تطوير الإدارة وماهي متطلبات تطبيقها وماهي المجالات الإدارية وتحديد أبعادها والنتائج التي سوف تتوصل إليها هذه الدراسة.

المحور السادس: أهمية الدراسة.

تلخصت أهمية الدراسة على ثلاث مستويات المستوى الأول **المستوى الأكاديمي** حيث أن توجد العديد من الدراسات الأجنبية تناولت مجالات متعددة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلا أنه يوجد ندرة في الدراسات المحلية والعربية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وقد أوصت معظم الدراسات العربية للدراسات والأجنبية على حد سواء بضرورة استكمال البحث في هذا الموضوع ويعد هذا البحث امتداداً للدراسات السابقة وهذا ما يبرر الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث الإضافية في مجالات متنوعة. **المستوى الثاني المستوى التطبيقي** حيث يمكن الاعتماد على هذا البحث في التخطيط لرفع مستوى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المقدمة ويمكن الاعتماد عليه أيضاً عند وضع البرامج الخاصة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودرجة اجتذاب الموظفين واستقطابهم والاحتفاظ بهم. **المستوى الثالث** يساهم في زيادة **مستوى الباحث** وإثراء فكره مما جعله يقف على حقيقة لها تأثير مباشر على مهمة جداً وهي وجود إدارة موارد بشرية تعمل إلكترونياً لها تأثير مباشر على أداء إدارة الموارد البشرية.

المحور السابع: الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

تناول الباحث عدة مفاهيم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية استنادا الى تعاريف من دراسات سابقة كما يرى الباحث أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عبارة عن عملية استغلال التكنولوجيا وتطبيقاتها داخل المنظمة المعتمدة على الإنترنت التي تدعم وتخدم عملية تعيين واستقطاب واختيار الموارد البشرية إلكترونيا والتعامل مع بيانات الموظفين المعينين سابقا في منظماتهم. ثم تناول دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الإدارة حيث انها تعد الأكثر فعالية وكفاءة لتيسير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على أداء عمل الموارد البشرية وتعمل على تحسين جودة المنتجات وتحقيق أعلى درجات السرعة والحركة والمرونة وتعمل على تخفيض التكاليف وتعزيز الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات المقدمة للموارد البشرية. ثم تناول الباحث اهداف وأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والمنافع المحتملة التي تحصل عليها المنظمة من تطبيقها وبيان متطلبات تطبيقها على المستوى الإداري والتقني والبشري والأمني وماهي مجالاتها حيث تنقسم الى أربعة مجالات شملت تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتدريب والتواصل مع الموظفين وتحفيزهم وتحديد المجالات التي يمكن توفيرها وماهي أبعادها الأربعة (التوظيف/الاستقطاب والاختيار الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويض والمكافآت الإلكترونية) وماهي مزايا كل بعد وتحديد نتائج تطبيقها بالنسبة للمنظمة وبالنسبة لإدارة الموارد البشرية.

المحور الثامن: نموذج ومتغيرات الدراسة.

تم بناء النموذج المقترح للدراسة ليعبر عن متغيرات الدراسة وأبعاد كل متغير وبيان المتغيرات الرئيسية والفرعية في الدراسة.

المحور التاسع: نتائج وتوصيات الدراسة.

نتائج الدراسة توصل الباحث الى نتائج من أهمها اهتمام المنظمات بمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لحداتها كما لابد من استخدام التكنولوجيا لمزيد من الشفافية والعلاقات الديناميكية في إدارة الموارد البشرية ودعم التحسينات عن طريق نقل أفضل الممارسات واستقطاب المواهب والكوادر المدربة من العاملين عن طريق الاستقطاب الإلكتروني.

توصيات الدراسة من خلال الدراسة النظرية توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات منها طرح مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على ساحة البحث العلمية والتركيز على تعظيم أهميتها في المنظمات وضرورة دعم وتأييد الإدارة العليا لتطبيقها وتبني أبعادها وسياسات التغيير والتطوير وجراء أبحاث مستقبلية تركز عليها.