

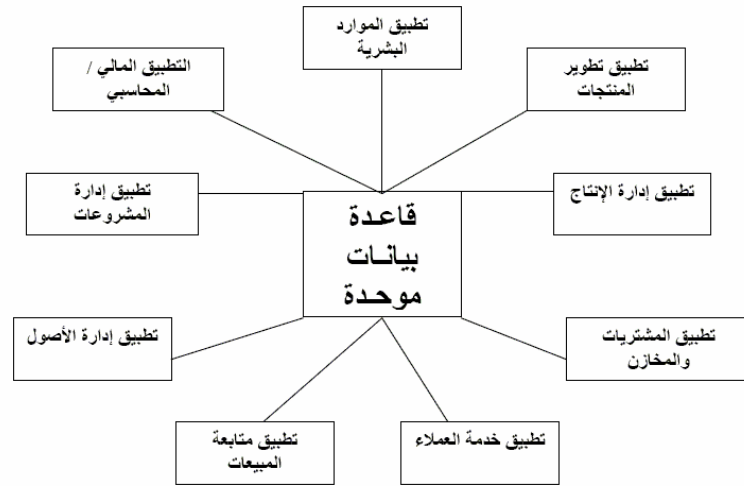
الفصل السابع إدارة الموارد البشرية في عصر التقنية العالية

"إدارة الموارد البشرية الإلكترونية"

تقنيات المعلومات وإدارة الموارد البشرية :-

لقد غزت تقنيات المعلومات مختلف جوانب العمل الإداري في منظمات الأعمال . وكان احتساب الرواتب من أوائل جوانب العمل الإداري التي استخدمت فيها تقنيات المعلومات نظرا للجهد الكبير الذي وفرته برمجيات احتساب اجور العاملين في المنظمة مع إضافة الدقة والسرعة في التنفيذ . ومع تطور المفاهيم الإدارية من مفهوم شؤون الأفراد (المستخدمين) إلى المفهوم المتسع لإدارة الموارد البشرية فقد نما احتياج شديد لإنشاء قاعدة بيانات الكترونية للموارد البشرية.

- قاعدة بيانات الموارد البشرية : حيث يتم تسجيل مختلف بيانات العاملين في المنظمة بما يسمح باستخدامها في تطبيقات عدة . و يترتب تحديد البيانات التي يتم الاحتفاظ بها في القاعدة على مدى تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية في منظمة الأعمال و كذا على مدى احتياجات و مطالب الإدارة العليا من هذه القاعدة. و من الأمثلة التي توضح مدى التوسع في تحديد محتويات قاعدة بيانات الموارد البشرية المثال الذي يفترض الاحتياج لخبرة لا ترتبط مباشرة بمجال عمل منظمة الأعمال . فهل تتمدد القاعدة لتشمل بيانات مثل هذه الخبرات تحسبا لهذا الموقف!!
 - النظم الالكترونية التقليدية لإدارة الموارد البشرية : و تعنى بتسجيل بيانات أساسية عن الموارد البشرية و ربطها بالهيكل التنظيمي لمنظمة الأعمال و من ثم احتساب الرواتب و التعويضات و استخراج إحصائيات متعددة عن القوة العاملة .
 - الربط بين الموارد البشرية و باقي النظم الالكترونية : مع تطور النظم الالكترونية لإدارة الموارد الشاملة لمنظمة الأعمال تطور الاحتياج للربط بين قاعدة بيانات الموارد البشرية و تطبيقات الشؤون المالية و المحاسبية ,و إدارة المشروعات, و تخطيط و إدارة الموارد و العمليات الإنتاجية و غيرها .
- أدناه الشكل المعاصر لنظم إدارة الموارد الشاملة والتي تتضمن قاعدة بيانات موحدة تتضمن بيانات منظمة الأعمال وتتعامل معها مختلف التطبيقات الالكترونية :-



عصر الانترنت :

مع ظهور الانترنت و الانترنت فقد تطورت أساليب التواصل و الحصول على المعلومات بل و إجراء المعاملات تطويراً جذرياً . و من ثم فقد ظهرت إلى الوجود التجارة الالكترونية بمختلف أبعادها . و بالمثل فقد ظهرت مجالات لتطبيقات تقنيات المعلومات و الاتصالات في إدارة الموارد البشرية تنصب أساساً على تيسير تحديث بيانات الموارد البشرية و أتمتة العمليات الروتينية و إتاحة وسائط جديدة لتدريب و تطوير الموارد البشرية , كما تمتد لأفاق جديدة لم تطرق بعد . و نلاحظ في هذا المجال إن التطور الذي حدث في تقنيات تأمين البيانات و السيطرة على من له حق الاطلاع و التحديث كان له إسهاماً كبيراً في تمكين هذه التطبيقات .

و يجب أن نلاحظ إن تطويع تقنيات المعلومات و الاتصالات في وظيفة إدارة الموارد البشرية و نوعية التطبيقات التي يتم استخدام هذه التقنيات فيها يرتبط بثقافة المنظمة فيما يخص إدارة مواردها البشرية . و نعي بذلك المفاهيم و الممارسات السائدة فيما يخص ما نسمح أو لا نسمح به للعاملين و كذا ما نتوقعه منهم . و فيما يلي نناقش بعض التطبيقات التي أتاحتها هذه التقنيات .

لوحة الإعلانات

يتيح نشر مختلف اللوائح المنظمة للعمل على شبكة المعلومات الخاصة بمنظمة العمال (الانترنت) أو على الانترنت للعاملين الاطلاع على هذه اللوائح بيسر مع التأكد من ان ما يتم الاطلاع عليه يمثل احداث ما يطبق في المنظمة. و لا يخفى ما لذلك من الفوائد أهمها تجنب المنازعات التي قد تنشئ عن عدم المعرفة بأي تغيرات بلوائح العمل كما انه يترتب على النشر الالكتروني توفيراً هائلاً في استخدام الورق .

- الاستقطاب الالكتروني (e-recruiting)

تتمثل أبسط صور الاستقطاب الالكتروني في السماح للمتقدمين للعمل بتقديم طلباتهم بشكل رقمي عبر البريد الالكتروني أو عبر ملء نموذج على موقع الانترنت و تلجأ منظمات الأعمال إلى إنشاء مواقع على الانترنت يمكن من خلالها للراغبين في العمل التقدم للوظائف المتاحة أو حتى تقديم بياناتهم انتظاراً لتوفر وظيفة ملائمة في المستقبل. الا إن التحدي الأساس في هذا المقام هو كيفية اجتذاب متصفح

الانترنت للموقع . و هنا نطرح فكر تضافر جهود مجموعات الشركات التي تعمل في مجالات مماثلة لبناء مواقع مشتركة للاستقطاب الالكتروني مما يعظم من قيمة الموقع ويعظم أيضا من العائد على الاستثمار .

ولكن الاستقطاب الالكتروني في شكله لجدي يبدأ حين تنشئ منظمة الأعمال قاعدة بيانات الوظائف التي تحوي مختلف متطلبات كل وظيفة من مؤهلات علمية ومهارات إضافية وخبرات مكتسبة بحيث يتم الحجب المبدئي (initial screening) للمتقدمين بناء على مدى مطابقة مواصفاتهم للوظيفة المعنية من عدمه .

الخدمات الذاتية للعاملين (employee self service) .

ويقصد بها تمكين العاملين من الدخول على قواعد البيانات للاطلاع على بياناتهم الذاتية وتعديلها , وكذا بيانات اسرهم , وأرصدة إجازاتهم , في إطار احتياطات السرية . وأيضاً فقد يسمح لهم بالاطلاع على قدر معين من البيانات عن باقي العاملين في منظمة الأعمال . كما يمكن الاطلاع على الوظائف المتاحة داخل المنظمة في حال الرغبة في تغيير المسار الوظيفي .

أما فيما يخص إجراء المعاملات الكترونياً فيمكن للعاملين التقدم بطلبات الإجازات من خلال الانترنت او الانترنت , والتقدم للدورات التدريبية المختلفة التي تتيحها المنظمة . ومن خلال تدفق الأعمال (workflow) يتم توجيه هذه المعاملات لجهات الاختصاص لاعتمادها حتى تكتمل المعاملة . كما يمكن لوظيفة إدارة الموارد البشرية التواصل مع العاملين من خلال البريد الالكتروني أو من خلال خطابات رقمية , مع الاحتفاظ بمختلف المراسلات في الملف الرقمي للعامل .

وفي المنظمات التي تقدم برامج مختلفة المزايا للعاملين فيمكن لهم الاطلاع على البرامج واختيار ما يناسبهم منها أو تعديل اختياراتهم .

التعلم الالكتروني (e-learning) .

لقد أصبح التعلم المستمر من أهم ما تحصل عليه منظمات الأعمال في المناخ شديد التنافسية الذي نعيشه . ومن هنا نتبع مقولة إن التعلم والتدريب أصبحا رحلة وليس مقصداً . وفي بعض التقديرات فان التدريب من خلال الانترنت سيمثل في القريب 80% من حجم التدريب والتعليم في منظمات الأعمال .

ويتم من خلال البرمجيات الحديثة قياس الفجوة بين مواصفات العاملين والأهداف الأساس لمنظمة الأعمال ومن ثم يمكن ترشيح العاملين للدورات المختلفة والتي يمكن ان يتلقوا العديد منها من خلال الانترنت . ويتيح توفير التدريب من خلال الانترنت والانترنت عدة مزايا :

- تيسير التعلم في أي وقت وأي مكان
- سهولة تحديث المادة التدريبية
- إلغاء تكلفة توزيع المادة التدريبية و تخفيض كلفة التدريب بشكل عام

جميع الحقوق محفوظة © الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي

