

## خطة العمل:

### تمهيد

#### I - مفاهيم عن التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

I-1 تعريف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

I-2 أهمية و أهداف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

#### II - التسيير الإلكتروني للموارد البشرية و تحسين ظروف العمل

II -1 وظائف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

II -2 أثر TIC على ظروف العمل

II -3 أثر نظام المعلومات للموارد البشرية SIRH

### الخلاصة

## تمهيد

يعد مصطلح التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، مصطلحا حديث المنشأ و هذا بالموازاة مع التطور الذي عرفته تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في المنظمات. يعتمد في أساسه على مختلف التقنيات الخاصة بالإعلام الآلي، تكنولوجية الشبكات، يهدف في الأساس إلى تقليص تكاليف كبيرة تنشأ عن نشاطات روتينية تخص وظائف المؤسسة و بالأخص وظيفة الموارد البشرية

نحاول في هذه المحاضر في جزئها الأول معرفة المفهوم الجديد للتسيير الإلكتروني للموارد البشرية، أهميته و مختلف الأهداف التي يرمي إضافتها في جانب أنشطة الموارد البشرية. و في الجزء الثاني نستعرض بعض الأدوات و الأنظمة التي يعتمدها نظام التسيير الإلكتروني للموارد البشرية و مختلف الآثار التي يصنعها في بيئة العمل.

## I – مفاهيم عن التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

نتعرض إلى تعريف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، الأهمية التي يلعبها هذا الأخير في المؤسسة و كذلك هدف المنظمات من انتهاج مثل هذه المقاربات التنظيمية الحديثة.

### I-1 تعريف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

أ- التسيير الفعال لمختلف وظائف الموارد البشرية داخل المؤسسة، بالاعتماد على مجموع التقنيات و التطبيقات لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال.

ب- عملية تنظيمية مكتملة لإدارة الموارد البشرية، تعتمد في مضمونها على مختلف التقنيات و التطبيقات الحديثة للإعلام و الاتصال، تهدف إلى تفعيل سيوررات الموارد البشرية داخل المؤسسة

التسيير الإلكتروني للموارد البشرية E-RH، يدل الحرف E على كل الاستعمالات الحديثة الخاصة بالشبكة.

### I-2 أهمية و أهداف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

تكمن الأهمية من تطبيق مثل هذه الإدارة الرقمية في الأبعاد التي تحملها هذه الأخيرة، الأولى التي تخص الفرد و توفير كل الظروف الملائمة للعمل، و الثانية تخص المؤسسة موفرة لها مفتاح نجاح و أداة إستراتيجية فعالة في تحقيق الأهداف.

أما الأهداف من انتهاج هذا التنظيم تعد كثيرة، و ذلك حسب درجة التكنولوجيا المعتمدة، الكفاءات اللازمة للتعامل مع هذه التطبيقات و كذلك أهداف المؤسسة. يمكن أن تصب جل أهداف التسيير الإلكتروني في تفعيل وظائف الموارد البشرية و جعلها أكثر ملائمة و محيط العمل الجديد، توفير بيئة عمل نموذجية تمنح الأفراد السرعة الفائقة في تلقي المعلومة، وتضمن لهم أداء الأنشطة بطريقة عصرية و آمنة.

## II – التسيير الإلكتروني للموارد البشرية و تحسين ظروف العمل

في الجزء الثاني نركز على المكونات الأساسية التي تشغل نظام عمل التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، مبرزين الجوانب الإيجابية التي يصنعها هذا الأخير في المؤسسة و خاصة في جانب بيئة العمل

### II-1 وظائف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

مجمل الأنشطة المستهدفة من قبل التسيير الإلكتروني للمورد البشرية، تعد المزود الأول لقاعدة المعلومات الخاصة بالأفراد داخل المؤسسة. يسهل هذا النظام انتقال المعلومة، اللوائح الرسمية و مختلف الإعلانات القانونية. و انتهاج المؤسسات لهذا النظام مستقبلا لن يوحى إلى على الفوائد التي يصنعها هذا الأخير خاصة في مجال تقليص التكاليف الإدارية.

يشكل هذا النمط التسييري مكسبا للمؤسسات الاقتصادية و يقلص تكاليف كبيرة لكل أنشطتها: تقليص مصاريف الأنشطة الإدارية، تقليص تكاليف البحث و كل أدوات صنع القرار ( تكلفة العمل، التدريب، توقعات التكاليف المستقبلية، برمجة الأنشطة و وصف الوظائف....

نلخص فيمايلي أهم الأنشطة و الوظائف التي يتعامل معها التسيير الإلكتروني للموارد البشرية:

- إدارة شؤون الأفراد
- المتابعة و المرافقة المهنية coaching
- التأطير و تقييم الكفاءات
- الوظائف و الكفاءات
- الوظائف التكميلية
- التدريب و التعلم الإلكتروني e-learning
- تسيير المسار الوظيفي
- التسيير التنبئي
- معلومات الأفراد
- أدوات صنع القرار
- الرواتب و الأجور
- الإعلام لموارد البشرية
- التوظيف
- العلاقات الاجتماعية
- الأقسام الصحية

## II -2 أثر TIC على ظروف العمل

ذكرنا سابقا أن تقنيات الإعلام و الاتصال هي الأداة الفعالة في حسن سير مثل نظام الموارد البشرية الإلكترونية، لذا فمعرفة مختلف الآثار التي تصنعها هذه الأخيرة في جانب ظروف العمل، يرتبط ارتباط كبير بتلك التي يصنعها النظام ككل.

يعد تطور استعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال نقطة تحول في اقتصاديات المؤسسات الحديثة، فمنذ انطلاق التشغيل الآلي في سنة 1950، اعتمد البرامج المدمجة للتسيير، اللامركزية في التنظيم، انتشار الانترنت الشخصي و تكنولوجيات الشبكة، أدى إلى انتشار استخدام تكنولوجيا الإعلام و الاتصال بشكل واسع في المؤسسات الاقتصادية. و على العموم يمكن أن نلخص أهم نقاط التأثير الإيجابي لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال على بيئة العمل في النقاط التالية:

- نسق و عبء العمل
- أثر على رقابة و استقلالية الأفراد
- التبعية للاستعمالات الجيدة للحاسوب
- تنمية المشاركة في العمل و التبادلات بين الأفراد
- تقليص الحدود المكانية و الزمنية ( العمل عن بعد télétravail )
- التنظيم الفردي للعمل
- العلاقات الشخصية في العمل
- الرضا و صحة الأفراد

هناك دراسات و أبحاث مستمرة في مجال تحسين ظروف العمل، و ذلك من خلال ابتكار تقنيات و أدوات عصرية تسمح بقياس الأثر على بيئة العمل ( المؤسسة الافتراضية entreprise 2.0 )

## II -3 أثر نظام المعلومات للموارد البشرية SIRH

نظام المعلومات للموارد البشرية هو عبارة عن مجموع برامج و تطبيقات الإعلام الآلي، التي تسمح بأتمتة مختلف السيرورات الخاصة بتسيير الموارد البشرية. يهدف نظام معلومات الموارد البشرية إلى مساعدة قسم الموارد البشرية في مزاولة الأنشطة اليومية للأفراد ( التسيير الإداري، تسيير الأجور، تسيير أوقات العمل، التدريب،... )

نظام المعلومات في المؤسسة يعد الأداة الفعالة في جمع، تحليل، معالجة و تخزين المعلومة الخاصة بالعمل و أتمتة الأنشطة الروتينية، و نظام المعلومات للموارد البشرية لا يختلف في ذلك، فقط أنه يستهدف أنشطة و وظائف الموارد البشرية.

المؤسسات المتبنية لنظام معلومات الموارد البشرية، من دون شك تعي فعلا إيجابيات هذا النظام و سوف تفكر مستقبلا في تسيير إلكتروني للموارد البشرية ككل. من بين الآثار التي يصنعها نظام معلومات الموارد البشرية هو جمع و تحليل المعلومة الخاصة ببيئة العمل، معالجة هذه الأخيرة و تخزينها، اعتماد مثل هذه السيرورات له فوائد جمة تخص بيئة العمل نذكر منها:

- تحليل الاحتياجات في جانب ظروف العمل ( تحليل أكثر دقة في تكلفة الحادث )
- سرعة فائقة في عمليات التحسيس و التدريب حول الحوادث المهنية ( e-learning )
- وضع لافتة إعلامية إلكترونية واسعة النطاق حول ظروف العمل
- محاربة الظواهر الاجتماعية و النفسية ( الضغوط و التوتر من جراء عبء العمل )
- صنع بيئة عمل أكثر ملائمة و أكثر أداء ( ambiance physique, visuelle, sonores... )
- صنع رقابة ذاتية للأفراد و الحفاظ على صحة الأفراد....

### الخلاصة:

أصبح الاهتمام المعاصر للمنظمات ينصب حول إيجاد حلول و تقنيات تسييرية أكثر سرعة و أداء، أدوات تمتاز بالدقة و تحقق الأهداف بأقل التكاليف. يعد التسيير الإلكتروني للموارد البشرية من بين الرهانات الجديدة التي تأمل كل مؤسسة تحقيقه، فاعتماد مثل هذا النظام التسيير سوف يسمح بتقليص عبئ عمل روتيني كبير، يقلص تكلفة الأنشطة اليومية و يساعد الأفراد على الاندماج بسرعة في هذه المنظومة.

تعتبر تكنولوجيات الإعلام و الاتصال و كذا أنظمة المعلومات الأدوات الرئيسية التي تسمح بقيام مثل هذا النظام، من خلال اعتماد برامج، تطبيقات و تقنيات الشبكات الحديثة في ممارسة مختلف الأنشطة.

يؤثر نظام E-RH بصفة كبيرة في كل أقسام المؤسسة، ناهيك عن ظروف العمل، و هذا لأنه يشجع الإدارة اللامركزية، يمنح بيئة عمل أكثر ملائمة، يجمع الكم الهائل و المفيد في تحليل بيئة العمل، و يساعد من دون شك في تحسين ظروف العمل.