

**أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و التدريب
دراسة ميدانية وتحليلية في شركة نفط البصرة – قسم التدريب و التطوير**

لـ

الدكتور سلمان عبد الرزاق

مدير قسم التدريب و التطوير في شركة نفط البصرة

2021

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و التدريب في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة ، وأثر ذلك على الأداء الوظيفي.

وتهدف الدراسة أيضا إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية و التدريب المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية، وأنظمة الخدمات التعليمية الإلكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب .

وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة في الأكاديمية، حيث بلغ عددهم نحو (72) موظف و موظفة . واستخدمت الباحث استبيان مكون من 73 فقرة كأداة للدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.

وقد قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول ومقدمة، وقد تناول الفصل الأول الحديث عن طبيعة عصر المعلومات ومفهوم تكنولوجيا المعلومات الحديث، والتطرق للحدث عن الشبكات المعلوماتية.

وجاء الفصل الثاني موسوماً بـ " متطلبات الموارد البشرية و التدريب في عصر المعلومات"، وجاء الحديث فيه عن ماهية إدارة الموارد البشرية، وكذلك الحديث عن نظم معلومات الموارد البشرية و التدريب ، والمهارات البشرية في عصر المعلومات.

أما الفصل الثالث " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و التدريب: دراسة ميدانية في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة ، فقد تحدثت فيه عن هذا القسم وعن الهيكل التنظيمي والوظيفي فيه، والخدمات التي يقدمها، ثم وضحت منهجية الدراسة الإحصائية وتفسير نتائجها، لأختتم هذا الفصل في إبراز أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات المقترحة.

Abstract

This study aims to identify the impact of the use of information technology on the performance of human resources and training in the Basra Oil Company – Training and Development Department, and the impact on job performance.

The study aims also to identify the human resources systems and training currently used in educational institutions, systems and services, e-learning due to their significant role in the trend towards the use of technology in the management of human resources.

The study population consisted of administrative levels and various academic at the academy, as many as (72) employees. The researcher used a questionnaire consisting of 73 paragraphs as a tool for the study, analytical and descriptive approach to achieve the objectives of the study.

This study has been divided into three chapters and author, the first chapter talking about the nature of the information age and the concept of modern information technology, and address of the event for information networks.

The Chapter II marked by a "human resource and training requirements in the information age", came to talk about what a human resources management, as well as talk about the human resources and traing information systems, and human skill in the information age.

As for the third chapter, "The impact of the use of information technology on the performance of human resources and training: a field study in the Training and Development Department - Basra Oil Company, in which I talked about this department and the organizational and functional structure in it, and the services it provides, then explained the methodology of the statistical study and the interpretation of its results. To conclude this chapter by highlighting the most important findings of the study and the suggested recommendations.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

تتعلق إدارة الموارد البشرية بمجموعة من السياسات والممارسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتي تحتاج إليها منظمة الأعمال لممارسة وظائفها في ظل البيئة المتغيرة للمنظمات وللأعمال.

وهي النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من الموارد العاملة، والعمل على توفيرها بالأعداد والكفايات التي تتناسب مع احتياجات المشروع، والعمل على استخدام تلك الموارد استخداما فعالا في تحقيق أهداف الكفاءة الإنتاجية.1

وتواجه إدارة الموارد البشرية سواء في القطاع العام أو الخاص في العالم ككل تحديات هائلة وهي على مشارف القرن الحادي والعشرين، الذي يعج بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية، وهي تغيرات سريعة ومعقدة.2

وقد شهدت الأونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقه في كافة مناحي الحياة أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي؛ هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبتنقلها أو بما أصبح يعرف ب (تكنولوجيا المعلومات)، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في معظم الأنشطة البشرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة.

ومع ظهور الانترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال ICT، وتحويل وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات المختلفة إلى أعمال إلكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات بين الحكومة ومنظمات الأعمال والنقابات والعاملين والزبائن تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والإنترنت.3 وظهر إلى الوجود مصطلحات جديدة مثل الإدارة الإلكترونية

e-Management، الأعمال الإلكترونية e-Business، التسويق الإلكتروني

e-Marketing، إدارة الموارد البشرية إلكترونية e-HRM، الاستقطاب الإلكتروني

e-Recruiting، التعليم الإلكتروني e-Learning، الحكومة الإلكترونية

e-Government، والعديد من المسميات الجديدة التي تتعلق كلها بهذا التطور.

1. عبد الباري درة، وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008م.

2. فريد النجار، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008م.

3. المرجع السابق.

ويطلق على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية مصطلح e-HRM، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها¹.

و بغرض دراسة أثر التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، فقد اختارت الباحثة مجتمع دراسته من خلال قطاع التعليم متمثلة في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة لما يمثلها هذا القسم من امكانية في مجال التدريب يخص تدريب جميع موظفي شركة نفط البصرة وايضا تدريب عدد هائل من طلبة الجامعات في البصرة سنويا ، نظرا لكونه يساهم بشكل أساسي في تطور مستوى التعليم والارتقاء به ليوافق التطورات المستجدة من خلال الكفاءات العلمية متمثلة بالكادر الوظيفي من محاضرين وأكاديميين وإداريين.

أولاً: مشكلة الدراسة

يمثل التدريب والذي يكون هنا تابع الى الموارد البشرية في المؤسسة موردا مهما من أهم موارده، وأصلا من أهم الأصول التي يمتلكه حيث لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة دون التدريب الذي يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة للاهتمام به، والاستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءاتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وتساعد في مواجهة التغيرات والتحديات. لذلك أتت هذه الدراسة لتجيب عن إشكالية الدراسة التي تتمثل في السؤال الآتي: ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في قسم التدريب و التطوير في شركة نفط البصرة ؟

ثانياً: الفرضيات

- 1 يؤثر وضوح أهمية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب لدى المستويات الإدارية المختلفة ذو دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب.
- 2 يؤثر دعم إدارة الدراسة نحو التحول إلى الإدارة الإلكترونية تأثيرا ذو دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب.
- 3 يؤثر توفر بنية تحتية لدى مراكز التعليم المستمر في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة تأثير ذو دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب.
- 4- يؤثر نظام الدراسة في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية تأثير ذو دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.
- 5 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى للمتغيرات الشخصية الآتية:

- العمر
- الجنس
- الحالة الاجتماعية
- المؤهل العلمي
- الدرجة الوظيفية
- عدد سنوات الخبرة

• عدد الدورات التدريبية

1. برايان هوبكنز، وجيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006م.

ثالثاً: متغيرات الدراسة

1 المتغير التابع: واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و التدريب في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة .

2 المتغيرات المستقلة:

• وضوح أهمية تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و التدريب لدى المستويات الإدارية المختلفة.

• دعم إدارة الدراسة نحو التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

• توفر بنية تحتية لدى مراكز التعليم المستمر في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة .

• نظام التدريب في إدارة الموارد البشرية.

• نظام التدريب في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية.

رابعاً: أهداف الدراسة

1 استجلاء الغموض، وتوضيح الرؤى تجاه موضوع تكنولوجيا المعلومات، وبعض المصطلحات الشائعة والمتداولة حولها كتكنولوجيا الإعلام والاتصال، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، التقارب التكنولوجي،

2 الإشارة إلى الوضع الحالي وتقديم تصور حوله، وكيف أثرت تكنولوجيا المعلومات من حولنا وعلينا.

3 تقدم تصور مقترح حول طبيعة الموارد البشرية و التدريب في عصر المعلومات، وماهي المتطلبات التي ينبغي توفيرها في هذا المورد للنجاح في عصر المعلومات.

4 إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات التعليمية وكيف أنها أثرت على الأفراد العاملين داخلها.

5 الخروج بالتوصيات حول مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب .

خامساً: أهمية الدراسة

1 تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول مؤسسة من مؤسسات التعليم التي تعد مصدراً للمهارات والكفاءات التي ترفد المجتمع باحتياجاته.

2 - تركز الدراسة الضوء على الأساليب الإدارية الحديثة فيما يخص استخدام تكنولوجيا المعلومات e-HRM، ومدى استخدامها في المؤسسات التعليمية، واعتبارها كنموذج صالح للتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة.

3 أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة أداء المنظمات وتطورها بشكل عام، سواء في القطاع العام أو الخاص.

4 زيادة كفاءة وفاعلية المؤسسات التعليمية من خلال استخدام ICT المختلفة في كافة وظائفها، مما يعود بالنفع على المؤسسة والمجتمع.

5 أهمية الوقوف على عناصر ومحاور الثورة العلمية والتكنولوجية التي تواجه المؤسسات التعليمية والتربوية في عالم اليوم، ومعرفة تأثيراتها كأحد أهم التطورات في القرن القادم على إدارة وسياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية: التعليم، والتدريب، والبحث العلمي"، وعلى أنظمة العمل المتعلقة والمسارات الوظيفية للقوى العاملة.

6 الاستفادة العلمية والتطبيقية من مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي وإدارة الموارد البشرية في قسم التدريب و التطوير – شركة نفط البصرة ، لإعداد نوعية من الموارد البشرية ذات مهارات وقدرات ابتكارية قادرة على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية.

سادسا: الدراسات السابقة

فقد تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع التطورات العلمية والتكنولوجيا وأثارها على الموارد البشرية سواء على مستوى الدول والمنظمات الحكومية والأعمال أو على نظم العمل بإدارات الموارد البشرية في هذه المنظمات. دراسة بعنوان " الثورة التكنولوجية ودورها في تطوير العلاقات الاقتصادية والدولية" تناولت الثورة التكنولوجية من حيث تعريفها ودورها في التطور الاقتصادي، والعلاقة بين التنمية البشرية ومؤشرات الفجوة التقنية في البلدان العربية. وخلصت الدراسة إلى:

1 إن العالم الرقمي Digital World أصبح حقيقة واقعة من خلال التحول الذي شهده العالم نحو الأعمال الإلكترونية، والاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة.

2 إن العالم الرقمي الجديد الذي نشأ خلال الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة أدى إلى ولادة نمط اقتصادي أطلق عليه الاقتصاد المعرفي.

3 إن منتجات الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة - خصوصا فيما يتعلق بوسائل الاتصال الحديثة- ربطت العالم ببعضه البعض.

4 لقد أصبح البحث العلمي يعتمد بشكل متزايد على التعاون والمشاركة بين الدول والمؤسسات.

5 إن الثورة التكنولوجية المعاصرة، ومن خلال جميع المعطيات تؤكد على تحول شكل الصراع من الحرب التقليدية إلى الحرب المعلوماتية. دراسة بعنوان "انعكاسات التكنولوجيا على العنصر البشري في المنظمات العربية" استعرض الباحث من خلالها أهم المتغيرات التي أحدثتها التطورات التكنولوجية في

السنوات العشرين الأخيرة، وتحديد الآثار الحالية والمستقبلية لهذه المتغيرات، وطرح مجموعة من التساؤلات تمثل محاور موضوعية للتأمل والتحليل لدى المديرين العرب.

دراسة بعنوان " تحديات الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة، وأثرها على إعاقة تنمية الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، هدفت إلى التوصل للمعطيات التي تساعد في صياغة سياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة، التي تمكنها من استيعاب القدرة على التفاعل المستمر مع النتائج الاقتصادية للثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة، وتعظيم النواحي الإيجابية لهذه النتائج ومقاومة الآثار السلبية مع الحفاظ على هوية المجتمع وقيمه الأصيلة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. باسم غدير، الثورة التكنولوجية المعاصرة ودورها في تطوير العلاقات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجمهورية العربية السورية، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، 2004م.

2. أحمد سيد مصطفى، انعكاسات التكنولوجيا على العنصر البشري في المنظمات العربية، مجلة آفاق اقتصادية، اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية للبلاد العربية، 1996م، ص 96-115. 3. غادة حسين صالح، تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة، وأثرها على إعاقة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، 2003م.

1 هناك العديد من المعطيات التي أهملت من جانب الفكر الاستراتيجي لدولة الإمارات العربية المتحدة تجاه تنمية الموارد البشرية ضمن خطط التنمية التي تم تنفيذها منذ قيام الدولة.

2 - عدم استجابة السياسات المتعلقة بالتعليم والتقنية والبحوث والتطوير ومن ثم انعكاس ذلك على قدرة الدولة في مواجهة الآثار المترتبة على الثورة العلمية والتكنولوجية عالمياً ومحلياً.

3 ضرورة إعادة صياغة سياسات تنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات الثورة العلمية. دراسة بعنوان "مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة"، حيث استكشفت الدراسة مستوى استخدام أدوات ICT في الشركات الصناعية الأردنية، وحلت العلاقة ما بين هذه الأدوات والأداء التنظيمي.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى استخدام أدوات ICT، والأداء الكلي للأعمال وبين مستوى استخدام الانترنت والعمل بروح الفريق الواحد. وأوصت الدراسة بجملة توصيات كان من أهمها:

1 تفعيل استخدام أدوات ICT بين الوحدات التنظيمية لما له من أثر على تسهيل وتسريع أداء العمليات.

2 الاستغلال الأمثل لشبكات الإنترنت بالتعامل مع الموردين والزبائن باعتبارها من أهم الموارد الإستراتيجية المنخفضة التكاليف كمصدر رئيسي لتحقيق ميزة تنافسية.

3 الموامة بين امتلاك أجهزة الحاسوب المتطورة وبين الاستفادة من طاقات وإمكانيات هذه الأجهزة باستغلال طاقتها القصوى في أداء الأعمال لتحقيق الهدف الرئيسي من امتلاكها على أنه استثمار للموارد وليس امتلاكاً للأثاث الفاخر. أما ما يخص الدراسات الأجنبية فنذكر منها:

1_ "Influence of Internet and Information technology on Work and Human Resource Management", Peter Baloh, Peter Trkman, www.informingscience.org , 2003.

تناولت هذه الدراسة التي أجريت في سلوفينيا، أثر الانترنت وتكنولوجيا المعلومات في حياتنا، كيفية الاتصال والتعلم والعمل، كيفية تغيير الانترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنسان الاجتماعية وطريقة تفكيره وأثر ذلك التغيير على العمل وإدارة الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الانترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في المجالات الآتية:

- 1 أنماط عمل جديدة نشأت بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT، مثل العمل من خلال المنزل (عن بعد Teleworking)، والمشاريع الموجهة.
- 2 استخدام ICT لتدريب وتطوير الموظفين وتحفيزهم.
- 3 تغيير بيئة عمل المنظمات وتوجهها نحو العولمة.
- 4 تغيير نمط القيادة في المنظمات وزيادة التفويض.
- 5 تغيير هيكلية المنظمات نتيجة التوجه نحو تخفيض حجم القوى العاملة والتسطح الهيكلي.
- 6 استخدام واسع لعمليات الاستقطاب والاختيار للموظفين .
- 7 تغيير وظائف الأفراد وإجراءات العمل.
- 8 تغيير طرق السيطرة والرقابة على الموظفين.

1. محمد الجداية، مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 2، 2008م.

9 تغيير طرق إدارة المعلومات واستغلال المعرفة. وأوصت الدراسة بما يأتي:

• إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول هذا الموضوع، خاصة أن الدراسة لم تشمل

كل جوانب التغيير الناشئة نتيجة تطور ICT.

• عدم إهمال التغيير الناتج بسبب ICT واستغلاله بشكل واسع لزيادة كفاءة المنظمة

باعتباره توجه جديد في المنظمات وبيئة العمل. . استغلال التغيير الناتج من ثورة ICT لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة وخلق فرص عمل جديدة ضمن بيئة سريعة التغيير.

2_ "the Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde, employee relation Vol.(29), Issue(3), pp 280-291 , 2007.

تناولت الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية-e HRM في كفاءة أداء الموارد البشرية، من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا. وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية-e HRM مرتبطة بكفاءة أداء الموارد البشرية.

ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة إستراتيجية الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وبإدخال المزيد من المتغيرات النموذج الذي توصل إليه الباحث.

الفصل الثاني: متطلبات الموارد البشرية في عصر المعلومات

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية إن كل الجهود التي تبذل من طرف المنظمات من أجل النمو والتطور تبقى محدودة و غير مجدية إن لم توجد لديها إدارة فعالة تهتم بانشغالات عمالها وأهدافهم، هذا الجهاز الإداري أصطلح على تسميته حديثاً بإدارة الموارد البشرية، فما هي هذه الإدارة؟ وماهي وظائفها الأساسية؟ وما هي أهميتها ودورها داخل التنظيم؟... المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية أولاً : تعريف إدارة الموارد البشرية

لقد أعطيت لإدارة الموارد البشرية عدة تعريفات والتي سنوردها على النحو الآتي:

التعريف الأول: "تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية"¹.

التعريف الثاني: " في معناه الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تدريب قوة عمل راضية ومنتجة"

2. التعريف الثالث: "هي تلك الوظيفة التي تهتم بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها على مختلف المناصب داخل هذه الأخيرة ومن ثم الإشراف والتوجيه لهذه القدرات وتعويضها، بما تستحقه جراء قيامها بما أنيط إليها من واجبات ووظائف"

3. كما تعرف كذلك: " بأنها ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف الآتية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية،

العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين"¹.

بالنظر إلى التعريفات السابقة يمكن استنتاج مجموعة المهام الآتية التي يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها:

- 1 ضمان تعبئة المنظمة بالكفاءات المطلوبة لمقابلة متطلبات المنشآت.
- 2 وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
- 3 وضع الخطط للقوى العاملة والإشراف على تنفيذها .
- 4 اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، المكافآت، الأجور، المنافع، صحة، سلامة العاملين، وبرامج التدريب وتقييم العاملين.
- 5 توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرض للعاملين.
- 6 تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الموارد في التوظيف والتنافس.
- 7 صيانة وتدريب القوى العاملة وتنميتها لكي تستجيب للتطورات الحاصلة في نظم العمل.
- 8 تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم بالتعرف على رغبات العاملين واتجاهاتهم وتلبيتها.

ثانيا : أهداف إدارة الموارد البشرية

- إن الإدارة الموارد البشرية أهداف متعددة لكنها تهدف كلها إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرهم باستمرار بحيث تلبي احتياجاتهم ورغباتهم وكذلك احتياجات المنظمة، وعموما يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أهداف هي: الأهداف الاجتماعية، أهداف العاملين، وأهداف المنظمة.³
- 1 الأهداف الاجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف، وكل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.
 - 2 أهداف العاملين وتتمثل في:
 - العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع من دخلهم عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل

- انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي اللإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.
- (3) أهداف المنظمة وتتمثل في:
 - جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية.
 - الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تدريبية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة.
 - العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم الخلق تعاون مشترك، وذلك يأتي بالتوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

ثالثاً : الأهمية المتزايدة لإدارة الموارد البشرية

هناك جملة من الأسباب أتت إلى إبراز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل التنظيم، وبالتالي توفير له الجهاز الإداري المتخصص قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء أهم هذه الأسباب هي:

1. حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، (2001)، ص 03 |
2. صالح مفتاح ، إدارة الموارد البشرية و تسبير المعارف في خدمة الكفاءات المهارات، الملتقى الدولي الأول حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة، 9- 10 مارس 2004، ص 12.
3. محمد بو زهرة، " تطور دور الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية: حالة المؤسسات الجزائرية"،

1) التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد؛ يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم استقدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستمرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة مسؤولة.

- 2) ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين بما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعياً من ذي قبل، مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة، ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.
- 3) ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث أصبحت الأجور تمثل نسبة عالية ومرتفعة من التكاليف، مما يتطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على الاهتمام بهذا المورد وتفجير طاقاته الكامنة لتغطية هذه التكاليف.
- 4) اتساع نطاق التدخل الحكومي في مجال الأعمال والعلاقات العمالية، هذا التدخل فرض على التنظيمات بمختلف أشكالها وأحجامه، توفير إدارة فعالة تعمل على تطبيق مختلف اللوائح والتشريعات المتعلقة بالأفراد.

رابعا : التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا

ألقت جائحة كورونا بظلالها الثقيلة على شتى مناحي الحياة في شتى بقاع العالم لا سيما التربوية منها، إذ عانت المدارس من الإغلاق التام لمدة تزيد عن ستة أشهر، مما أثر على مدخلات العملية التعليمية التعلمية والذي بدوره انعكس سلباً على جودة مخرجاتها، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى اتباع منحنى جديد وإيجاد البدائل والسبل التي من شأنها المحافظة على استمرار العملية التعليمية، فلجأت الحكومات إلى التعليم الإلكتروني كحل مؤقت عن التعليم الوجاهي، ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات المعلمين والطلاب لتلبية متطلبات التعليم الإلكتروني؛ من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية، إذ تلعب برامج تدريب وتنمية المعلمين مهناً دوراً كبيراً في سد الفجوات المعرفية لدى المعلمين. وفي ظل استحالة الاعتماد على التدريب التقليدي، وتداعيات الحجر الصحي الإلزامي الذي فرضته علينا جائحة كورونا، كان لزاماً على القائمين على استمرار المسيرة التعليمية أن يتوجهوا إلى إيجاد وسائل بديلة وفعالة في الوقت ذاته، فظهر التدريب الإلكتروني كحل بديل لهذه المعضلة.

تتجه العديد من الدول في الآونة الأخيرة إلى التدريب الإلكتروني لتطوير كوادرها التربوية، حيث بإمكان المعلم أن ينخرط في دورة تدريبية كاملة مطعمة بالفيديو وبالصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنه من المحتوى التدريبي الذي حصل عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصل على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية (الطار، 2015: 2)

ويمكن القول بأن مفهوم التدريب الإلكتروني يعد الرديف لعدة مفاهيم منها التدريب عن بعد، التدريب الرقمي، التدريب عبر الشبكات، جميعها تعد مترادفات متشابهة لنفس المصطلح الذي أصبح يمثل ضرورة من الضروريات التي فرضتها علينا كوفيد19، وقد كان من النواتج التي تمخضت عن التدريب الإلكتروني وارتبطت به ارتباطاً وثيقاً لا سيما في ظل هذه الأزمة الراهنة التي يعيشها العالم ظهور مصطلح المعلم الرقمي، إذ كشفت جائحة كورونا وما نتج عنها من ظروف الحجر المنزلي الاجباري عن شغف كبير لدى المعلمين ورغبة شديدة في التعلم والتدريب عن بعد لتلبية متطلبات هذا المصطلح.

وإذ يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية التقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، حيث أن الاعتماد على الإنترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية (Singer&Greenbowe, 2001 : 525).

كما ونجد أن منصات التدريب الإلكتروني المختلفة تسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في نفس المكان والزمان وبأقل التكاليف وتحقيق أفضل النتائج المرجوة. ويعرف التدريب الإلكتروني على أنه: "كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله" (وهبة، 2011 : 263).

أولاً : الفرق بين التدريب الإلكتروني والتعليم الإلكتروني

يمكن القول بأن التدريب الإلكتروني ينبثق أساساً من تطبيق تقنية التعلم الإلكتروني في الجوانب التربوية، إذ أنه لا يوجد فرق بينهما من خلال بيئة التعلم الإلكترونية حيث كلاهما يتطلب الأمور الأساسية في أي نظام تعلم إلكتروني وكذلك نظام الفصول الافتراضية وآلية التسجيل والدخول، بينما يتجسد الفرق بشكل واضح وجلي في آلية تطبيق التعليم الإلكتروني على الطلاب أو المتدربين، حيث أن التعليم الإلكتروني مرتبط بمسمى المنشأة التعليمية (المدرسة والجامعة) حيث يوجد مدرسون ويوجد طلاب واختبارات فصلية وحضور مميز وغيرها.

ثانياً : أهداف التدريب الإلكتروني

وتتمثل أهداف التدريب الإلكتروني في مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية وبحيث يتم تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل، كما ويهدف التدريب الإلكتروني إلى مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها فيتيح فرص مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية (الموسوي، 2010 : 3).

ثالثاً : مبررات التدريب الإلكتروني

ولعل من أهم مبررات التدريب الإلكتروني ظروف الحجر المنزلي التي فرضتها علينا جائحة كورونا، فقد وجد المعلم نفسه أمام أوقات الفراغ الطويلة التي كان لا بد وأن يستثمر ساعاتها الاستثمار الأمثل في عمليات التعلم المستمر وتطوير الذات، لا سيما في ظل توفر شبكات الإنترنت وأجهزة الهواتف الذكية؛ التي سهلت الانفتاح على العالم والحصول على المعلومات.

كما ونجد أن متغيرات العصر الحالي فرضت على المعلم الحاجة إلى تطوير المعلم لذاته في البرمجيات الخاصة بالتعامل مع الحاسوب لتلبية متطلبات التعلم الإلكتروني، والتمكن من استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة لكي يتمكن المعلم من إيصال المعلومة على أكمل وجه وتحقيق تواصل فعال بينه وبين الطلاب من خلال بيئة إلكترونية جاذبة.

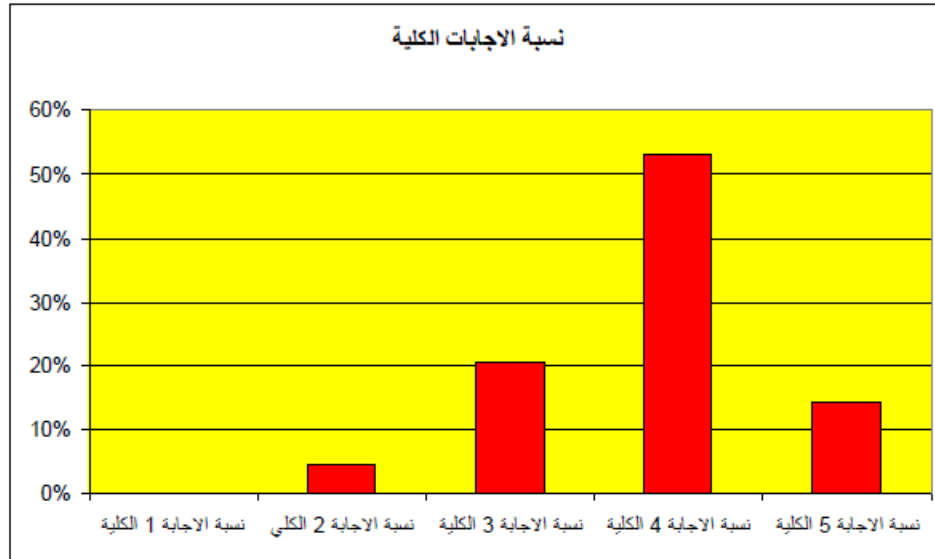
الفصل الثالث

نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً: تحليل فقرات الدراسة

قام الباحث باستخدام نظام الإكسيل Excel في تحليل فقرات الدراسة وكانت على النحو الآتي:

(1) تحليل فقرات المجال الأول يناقش المجال الأول وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية و التدريب الإلكترونية لدى المستويات المختلفة، ويتكون من (16) فقرة، كما هو موضح في ادناه :

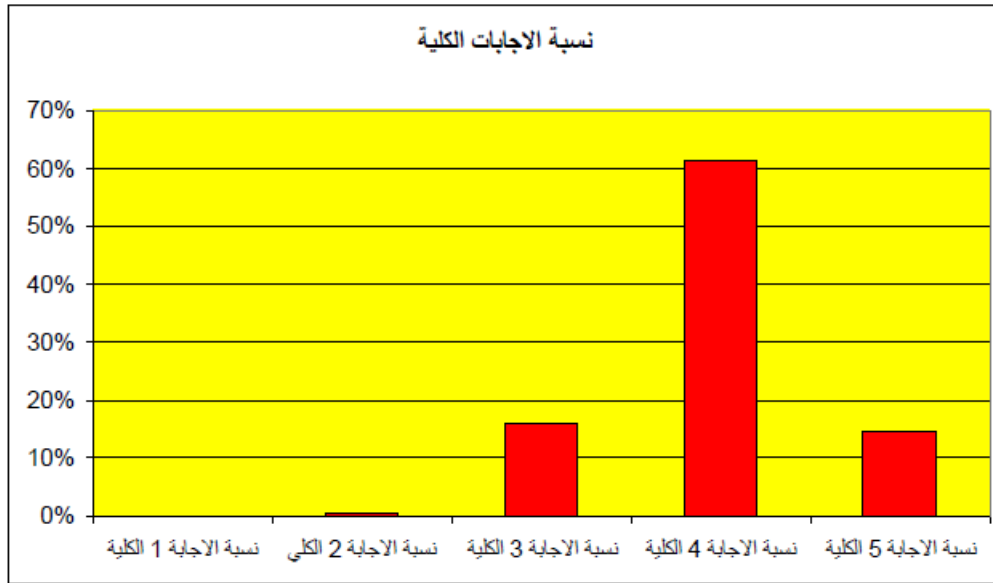


شكل (1)

نسبة الإجابات الكلية لفقرات المجال الأول (وضوح أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب لدى المستويات المختلفة) ويلاحظ مما سبق: - بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.83)، وهو أكبر من درجة الحيادية (3)، ويدل ذلك على موافقة من عينة الدراسة على وضوح أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب لدى المستويات المختلفة. _ الفقرات كلها

كانت ايجابية ، وهذا يعني موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة ، حيث إن كل النتائج مقبولة إحصائياً وفوق المتوسط الحسابي (3). - كانت أعلى نسبة في فقرة "يحقق استخدام وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب في تنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية"، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 4.11، بينما كانت أقل نسبة في فقرة "يساهم توفر وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية و التدريب في زيادة كفاءة الموظف" إذ بلغ المتوسط الحسابي لها

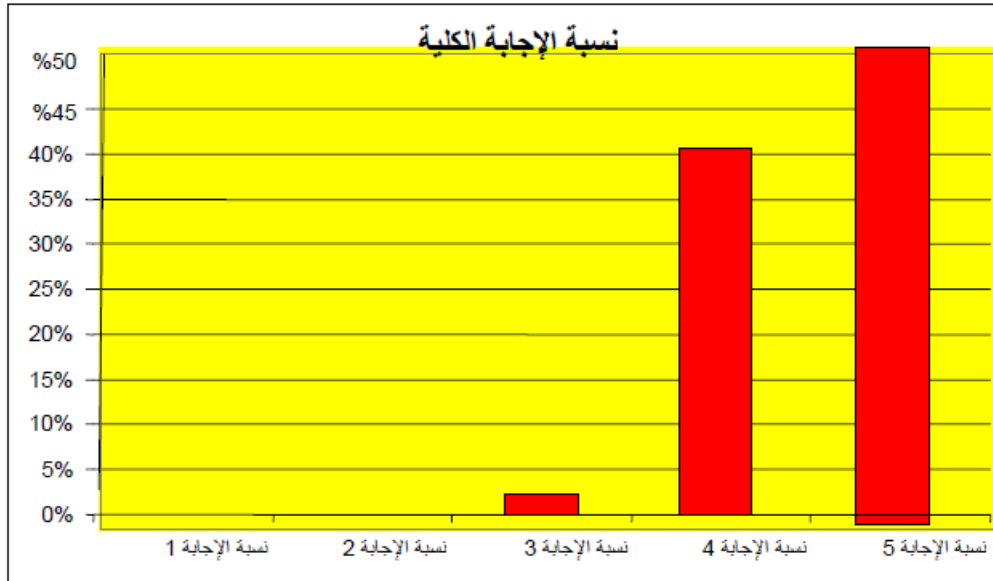
3.54. - كانت أعلى نسبة إجابة كلية للدرجة (4) إذ بلغت 53%، بينما أقل نسبة إجابة للدرجة (2) فبلغت 4%. ولم تحصل الدرجة (1) على أي نسبة.



شكل (2) نسبة الإجابات الكلية ل فقرات المجال الثاني (دعم إدارة المدرسة نحو التحول إلى الإدارة الإلكترونية)

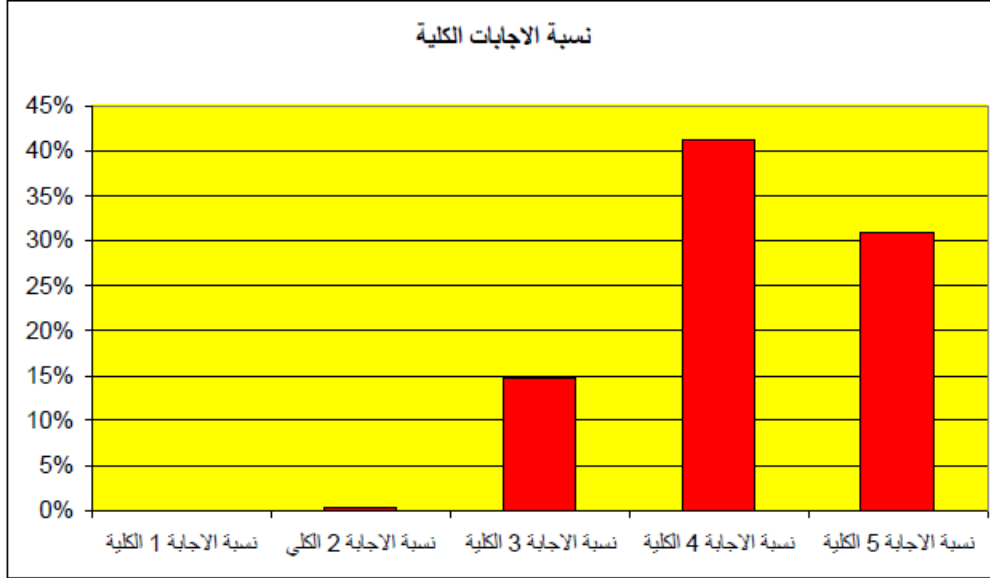
ويتضح مما سبق: - يوجد موافقة من عينة الدراسة على دعم إدارة شركة نפט البصرة نحو التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.96) وهو يزيد عن درجة الحيادية (3). - يساعد توفر دعم إدارة شركة نפט البصرة نحو التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

كانت أعلى نسبة في فقرة " يستعمل البريد الإلكتروني كقناة اتصال مفتوحة باتجاهين بين كافة موظفي المدرسة" وبلغ المتوسط الحسابي لها 4.28، بينما أقل نسبة كانت في فقرة "لا توجد معارضة تنظيمية للتحويل إلى الإدارة الإلكترونية"، إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.58. _ أعلى نسبة إجابة كلية كانت للدرجة 4 إذ بلغت 62%، بينما أقل الإجابة كانت للدرجة (2) وبلغت 1%، ولم تحصل الإجابة (1) على أي نسبة.



شكل (3) نسبة الإجابات الكلية لفقرات المجال الثالث (توفر بنية تحتية لدى مراكز التعليم المستمر) ويتضح من خلال ما سبق: - يوجد موافقة من عينة الدراسة على توفير بنية تحتية لدى مراكز التعليم المستمر، وتعد الفقرات (1، 11، 13) أكثر الفقرات موافقة إذ بلغت درجاتها (5) وهي دلت على الموافقة التامة. - تجاوز المتوسط الحسابي للفقرات الدرجة (3)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 4.49.

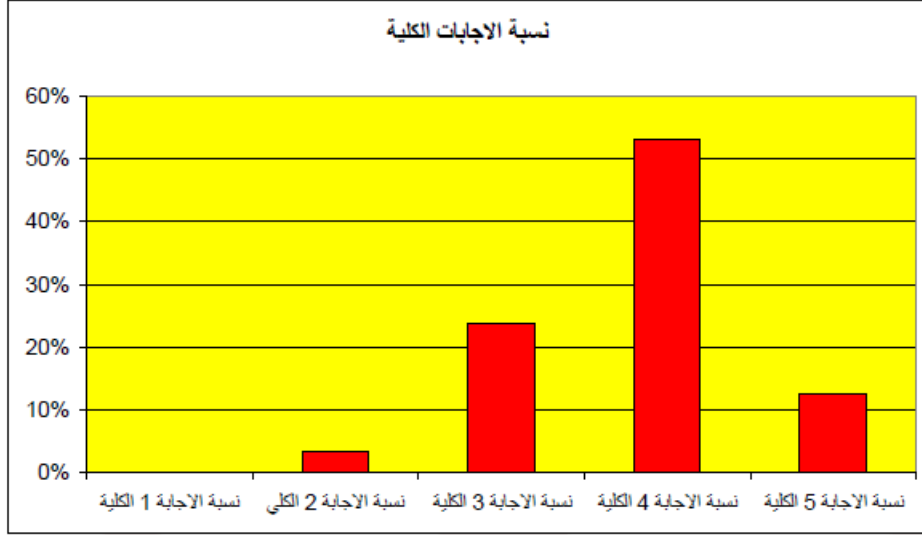
_ أقل متوسط حسابي كان للفقرات (3،6،9) إذ بلغت 4.00. أعلى نسبة إجابة كانت للدرجة (5) إذ بلغت ما نسبته 50%، بينما حلت الدرجة (4) في الترتيب الثاني وكانت نسبتها 48%، بينما نسبة الإجابة الكلية للدرجة (3) فكانت 2%.



شكل (4) نسبة الإجابات الكلية لفقرات المجال الرابع نظام المدرسة في إدارة الموارد البشرية و التدريب ومما سبق يمكننا التوصل إلى النتائج الآتية: _ نستدل من النتائج لهذا المجال على أن طبيعة نظام شركة نפט البصرة في إدارة الموارد البشرية و التدريب يعتبر مؤشرا على عملية التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونية وذلك من حيث استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في بعض وظائف إدارة الموارد البشرية. _ الفقرتان (15، 16) كان المتوسط الحسابي لهما 4.64، وهو أعلى نسبة، تلتها الفقرتان (14، 2) وكان متوسطهما الحسابي 4.54

. بينما أقل النسب كانت للفقرة (5) وكان متوسطها الحسابي 3.64.

_ أعلى نسبة إجابات كلية كانت للدرجة (4)، إذ بلغت 41%، تلتها الدرجة (5) وبلغت 31%، بينما الدرجة (3) بلغت 15%.



شكل (5) نسبة الإجابات الكلية لفقرات المجال الخامس نظام التدريب في تقديم الخدمات التعليمية

الإلكترونية وبناء على ماسبق يمكن التوصل إلى النتائج الآتية: _ نستدل من نتائج هذا المجال على أن نظام قسم التدريب و التطوير في شركة نפט البصرة يقدم الخدمات التعليمية الإلكترونية يؤثر على عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب ،

وذلك من حيث استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في بعض وظائف القسم . ويعلل الباحث ذلك بإدراك إدارة قسم التدريب و التطوير أهمية اكتساب المعرفة لدى الموظف بمختلف الوسائل الممكنة وأثرها الإيجابي على أداء الموظف. _ يتضح منالشكل اعلاه أنه يوجد خدمات تعليمية إلكترونية في قسم التدريب و التطوير قيد الدراسة، حيث يوجد توجه عام للخدمات التعليمية الإلكترونية، ويوجد وضوح لمفهوم التعليم الإلكتروني لدى الموظف وقد اتضح ذلك من الفقرات (1، 2، 3). _ بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (17) 4.60، وكان المتوسط الحسابي للفقرة (12) أقل متوسط، إذ بلغ 3.18. - أعلى نسبة إجابات كلية كانت للدرجة (4)، إذ بلغت 53%، تلتها الدرجة (3) وبلغت 24%، بينما حلت الدرجة (5) ثالثاً بنسبة 13%، وأقلها الدرجة (2) بنسبة 3%. بينما الدرجة (1) لم تحصل على أي نسبة.

النتائج والتوصيات

يستعرض الباحث في هذا الجزء الأخير من الدراسة أهم النتائج التي توصلت إليها، ثم التوصيات المقترحة بناء على تلك النتائج.

فبعد إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة لأداة الدراسة، واستخدام مجموعة مختارة بعناية من التحليلات للحصول على نتائج دقيقة تتفق مع أهمية الدراسة ومشكلتها، ومن خلال المقابلات العديدة التي أجرتها الباحثة، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1 - هناك وضوح لدى عينة الدراسة الأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب ، وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة.

2 - تدعم إدارة شركة نفط البصرة عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب

3 - تتوفر بنية تحتية لدى مراكز التعليم المستمر في شركة نفط البصرة بالدراسة تعتبر كافية عمليا للتحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب ، ويعلل الباحث ذلك بسبب ازدياد الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل.

4 - يقوم قسم التدريب و التطوير في شركة نفط البصرة في تقديم الخدمات التعليمية الإلكترونية له تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وخاصة في مجالات التدريب والتطوير، الاتصال والتعلم الإلكتروني.

5 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، فئة الوظيفة ، المسمى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، الجنس بسبب وجود تقارب بين مواصفات أفراد العينة.

6 - الخدمات التعليمية الإلكترونية، هي واقع العصر الحالي، وهي رافد مهم للتعليم النظامي في عصر تكنولوجيا الإنترنت وثورة المعلومات، ويمكن الاستفادة من مزاياها بشكل واسع في بعض أنشطة إدارة الموارد البشرية كالتعلم الإلكتروني والتدريب عن بعد.

7 - يوجد لدى قسم التدريب و التطوير في شركة نفط البصرة المعني بالدراسة خدمات تعليمية إلكترونية متفاوتة، من حيث الوسائل والأدوات، حيث يوجد خدمة المؤتمرات المرئية التفاعلية، خدمة المؤتمرات المرئية وخدمة الفيديو عبر الإنترنت.

التوصيات

يقدم الباحث فيما يلي جملة من التوصيات المعتمدة على نتائج الدراسة أمل الاستفادة من هذا المجال في تعزيز التوجه نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب ، وهذه التوصيات هي:

1 قيام إدارة قسم التدريب و التطوير في شركة نفط البصرة بالتوجه الرسمي والعملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب .

2 توفير الدعم المالي المقدم لمراكز التعليم المستمر لأهميتها في عملية التغيير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب .

3 مواكبة التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأدوات ووسائل ICT الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتعلم عن بعد، حيث أن الإمكانيات متوفرة ولكن لا تستغل في هذا المجال بالنسبة للموظف.

5 اعتماد المراسلات الإلكترونية الداخلية بدلا من الورقية ، مما يساهم بشكل كبير في تقليل النفقات المالية الإدارية ، وسرعة إنجاز العمل.

6 التعلم والتدريب عن بعد هو أحد سمات العصر الحالي، وهو مجال واسع يفيد الموظف وعلى إدارة شركة نفط البصرة على هذا المجال بشكل أوسع مما و موجود حاليا .

7 تحقيق التكامل بين أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة ، والعمل على ربط ما هو موجود حاليا بشكل كامل كبداية للتحويل التدريجي إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية و التدريب .

أولاً: المراجع العربية

الكتب

- 1 أبو شيخة، نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000م. 2 أبو قحف، عبد السلام، أساسيات الإدارة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1995م. 3 الباز، أسامة، مصر في القرن 21 "الآمال والتحديات"، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، مصر، 1996م. 4 الحناوي، صالح وآخرون، مقدمة في: الأعمال في عصر التكنولوجيا، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004م. 5 السالم، مؤيد سعيد، وصالح، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد الأردن، الطبعة الثانية، 2006م. 6 السلمي، علي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001 م. 7 المغربي، عبد الحميد، نظم معلومات الموارد الإدارية، المنصورة، مصر، المكتبة العصرية، 2002م. 8 النجار، فايز جمعة، نظم المعلومات الإدارية MIS، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2007م. و النقري، معن، تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن الحادي والعشرين، دار الرضا للنشر، سوريا، ج2، 1999م. 10 الهادي، محمد محمد، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، دار الشروق، دن، 1989م. 11 - الهوش، أبوبكر محمود، تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل، عصمى للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر 1996م. 12 باجاير، بدر سالم، والمفتي، كمال، استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين بالمملكة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1987م. 13 بدر، أحمد، و الغندور، جلال، ومتولي، ناريمان إسماعيل، السياسة المعلوماتية وإستراتيجية التنمية " دراسات شاملة لمصدر الوطن العربي وبعض البلاد الأوربية

والأمريكية والأسبوية والإفريقية"، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001م. 14 برهان، محمد نور، ورحو، غازي إبراهيم، نظم المعلومات المحوسبة، دار المناهج، عمان، الأردن، 1998م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1_ Robers Chulthies, Mary Summer, Management information systems: the manager's view, (Chicago: ill irwin, 2005).
- 2_ Speight; “an assessment of educational computing and technology of teacher education programs at ncate accredited colleges and universities” dissertation abstracts international, 2002.
- 3- Diane-Gabrielle Tremblay, Work Organization and Technology in offices, TV University, Quebec, Canada, 1998.
- 4- Michel Paquin, Management of information technology, Agency editions, Canada, 1990.
- 5- Derek Anderson and Michel Greenhalgh, Computing for nonscientific applications, Leicester university press, without place, and town, 1987.
- 6- Roger carter, Information technology, MADE simple books, without place, London, 1991.
- 7- Benot Aubect, The information technology and organization, Canada, 1997.
- 8- Bruno Lenaire, entrepreneurs and businesses 4etype, Paris, France, 1997.
- 9- Victor Sandoval, self Roads Information, Paris, France, 1995. Dildo Fray Darg Nguyen, The Digital Enterprise, (Economic, Paris, France, 2001.

- 10- M.Peretti, Human Resource Management, Paris, France, 1987.
- 11- Gara, Steven J. (2001), "How an HRIS can Impact HR: a Complete Paradigm Shift for the 21st Century", SHRM Website: publications, white pages handout.
- 12- Cascio, Wayne F. & Awad, Elias (1981), "Human Resources Information Management: an Information System Approach", 1st. edition, USA: Printice hall.
- 13- Kovach, Kenneth A. & Cathcart, Jr. Charles E. (1999), "Human Resources Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange Strategic Advantage", Public Personnel Management, Washington, Vol. 28, No. 2, 275-282.
- 14- Kanthawongs, Penjira (2002), "How HRIS Impacts HRM", Individual Term Paper Project, Thailand.
15. Laudon, Kenneth & Laudon Jane (2002), "Management Information Systems", 7th edition , USA: Printice hall.