

دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية

د. سماح فرج محمد عيد
مدير بإدارة الأنشطة الداعمة
بجهاز تنمية المشروعات
دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة
أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
جمهورية مصر العربية

الملخص

يتناول هذا البحث الحديث حول وسائل تكنولوجيا المعلومات باعتبارها الركيزة الأساسية لخدمة الإنسان ومجال أعماله وذلك من أجل تأمين، تخزين، وتوصيل المعلومات بعد معالجتها وتهيتها للمستخدم بالسرعة والدقة والشمولية. فنجاح المنظمات في عالم اليوم يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية ذات كفاءة عالية من حيث التعليم، والتدريب، والخبرة، وما تملكه تلك المنظمات من تكنولوجيا حديثة ومتطورة تستطيع تسخيرها لخدمة استراتيجياتها وما تحتويه من رؤية ورسالة وأهداف وبرامج، ومن أهم وسائل الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة إيجاد علاقات متداخلة بينها وبين الموارد البشرية المتاحة بالمنظمة، وهذه الإدارة تتطلب من القائمين على المنظمة التحديد والتعرف الدقيق على كل ما يتعلق بهذه العلاقات المتداخلة بين تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية، ومن هذه العلاقات، مساهمة التكنولوجيا في تحسين وتنمية وتفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ومن خلال ذلك يتطرق هذا البحث إلى أثر استخدامات تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في الرقي بالمنظمة وتطوير وتحسين أداء مواردها البشرية وبالتالي فرض نفسها في سوق العمل بفضل اعتمادها على التكنولوجيات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات المعاصرة، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

المقدمة

تعد تكنولوجيا المعلومات عاملاً مهماً ورئيسياً في تحقيق المنظمات لأهدافها، وتكمن فكرتها الأساسية بوصفها مجموعة من الأنشطة الرئيسية التي من خلالها تتمكن المنظمة من وضع استراتيجيات وخطط على المدى الطويل واتخاذ القرارات التي تساهم في تحسين مستوى الأداء بها، فقد عززت تكنولوجيا المعلومات من القيمة التنافسية للمنظمات من خلال تطبيقاتها المختلفة التي أدت إلى تغير الوظائف وعلاقات العمل داخل المنظمات وخارجها أو تساهم بشكل مباشر وغير مباشر في زيادة عمليات الابتكار والإبداع في رفع وتحسين مستوى الأداء بها (عبد الباري، 2008).

وتعتبر الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، فأهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها، ويتحقق ذلك إذا ما أحسن استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتميزة والمؤهلة والمدرّبة، والتخطيط لها بعناية، والاهتمام بها، والمحافظة عليها، وصيانتها، وتطويرها، ووضع نظام عادل للمرتبات والمكافآت والحوافز، وتبني الموضوعية في قرارات الترقية وفق اعتبارات ومعايير عادلة تكون واضحة للجميع وعلى درجة من الشفافية. وفي ضوء ذلك تؤدي تكنولوجيا المعلومات المعاصرة دوراً مؤثراً في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مما يُكسبها أهمية حيوية، خاصة مما يؤدي إلى تغيير طبيعتها وعملياتها (عقيلي، 2006).

* تم استلام البحث في أكتوبر 2020، وقبل للنشر في نوفمبر 2020، وتم نشره في مارس 2023.

ومع هذا التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والتوجه نحو منظومة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقة داخل معظم المنظمات المعاصرة تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية للإنترنت (النجار، 2008).

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

الإطار الفكري لتكنولوجيا المعلومات

1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

لم يحظ مفهوم تكنولوجيا المعلومات كغفيرة من المفاهيم الحديثة بتعريف موحد، بل تعددت تلك التعاريف وفقاً لاختلاف المجالات العلمية للباحثين، لذا سوف تتناول الدراسة المفاهيم المختلفة لتكنولوجيا المعلومات وفقاً لما يلي:

عرف أحد الباحثين تكنولوجيا المعلومات بأنها «الوسائل المستخدمة لإنتاج ومعالجة وتخزين واسترجاع وإرسال المعلومة سواء أكانت في شكل صوتي أو كتابي أو صورة» (Haag, 2009).

وتناول باحث آخر تكنولوجيا المعلومات باعتبارها «استخدام التكنولوجيا الحديثة للقيام بمعالجة وتخزين واسترجاع وإرسال المعلومات سواء في شكل معطيات رقمية أو نص أو صوت أو صورة» (Paquin, 2010).

وعرف باحث آخر تكنولوجيا المعلومات بأنها «جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم في الاتصالات» (يوباكور، 2010).

ومن خلال التعريفات السابقة، تتناول الدراسة مفهوم تكنولوجيا المعلومات بأنها «التكنولوجيا المتولدة نتيجة التقارب أو التلاحم التكنولوجي بين تكنولوجيا معالجة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال (أقمار صناعية - فاكس - هاتف - شبكات) بهدف جمع وتخزين ومعالجة وبث المعلومات سواء أكانت في شكل صوتي أو رموز وأشكال أو رسوم ونصوص أو صور».

2- مكونات تكنولوجيا المعلومات

أشار أحد الباحثين إلى أن هناك خمسة مكونات أساسية لتكنولوجيا المعلومات وهي: (بحيصي، 2012)

أ- المكونات المادية وغير المادية

تتضمن المكونات المادية الأجزاء الملموسة في النظام، فأجهزة الحاسب الآلي تتكون من مكونات مادية (كالأجهزة) وغير مادية (البرمجيات)، إذ تتضمن المكونات المادية وحدات الإدخال والتي تعد حلقة الوصل بين المستخدم ووحدة المعالجة المركزية والتي من خلالها يتم معالجة البيانات لتوليد المعلومات على شكل مخرجات من خلال وحدة الإخراج والتي تؤدي إيصال الحاسب الآلي للوسط الخارجي ونقل النتائج لعمليات المعالجة المركزية، ووحدة الذاكرة المساعدة التي تستخدم لأغراض خزن مخرجات النظام لفترات طويلة. أما المكونات غير المادية (البرمجيات) فتشمل تطبيقات البرمجيات التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي (بواسطة المستخدم النهائي) مثل برامج التخزين ومعالج الكلمات.

ب- شبكات الاتصال

إذ يتم إرسال وتلقي البيانات والمعلومات عبر شبكة الاتصالات والتي تضم مجموعة من المحطات والكابلات والأسلاك وخطوط الهاتف، والمايكروويف، والأقمار الصناعية، وأجهزة التحكم المحطات الطرفية، وشبكات الإنترنت.

ج- دقة البيانات

تشير إلى البيانات الخام التي يتم تسجيلها وتخزينها، لكن بدون ترتيب بحيث لا تصلح للاستفادة منها، إلا إذا تم تحويلها إلى معلومات، كي تصبح ذات معنى وفائدة ومن ثم تخزن في قواعد البيانات ليتم استرجاعها والحصول عليها عند الطلب.

د- المستخدمين

وهم الأفراد الذين سيقومون بإدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات، سواء ممن هم إداريين أو متخصصين، إذ إن أهمية العنصر البشري التي تقوم باستخدام تكنولوجيا المعلومات تفوق أهميتها المستلزمات المادية، حيث إن أغلب حالات الفشل أو النجاح في تطبيق تكنولوجيا المعلومات ترجع للعنصر البشري.

3- متطلبات تكنولوجيا المعلومات.

يتطلب نجاح نظام تكنولوجيا المعلومات توافر المتطلبات التالية: (Loudon, 2009)

أ- متطلبات إدارية وتنظيمية وبشرية

تتمثل تلك المتطلبات في:

- الحد من بيروقراطية العمل المكتبي وتبسيط إجراءات العمل.
- تطبيق الأساليب الحديثة والمعاصرة في مختلف سياسات الموارد البشرية.
- إتاحة الفرصة للترقية وتنمية الكفاءات وتنمية المسارات الوظيفية أمام العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تدعيم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة ككل.
- تنمية نظام فعال للمزايا والأجور للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات يساعد على إخراج كل ما لديهم من إبداعات وطاقات.
- الانتقال من الوسائل التقليدية في تقييم أداء العاملين إلى الوسائل الحديثة في التقييم على أساس فرق العمل.
- تدعيم وجود الكوادر البشرية ذات الاستعداد والإصرار على تبني تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها.

ب- متطلبات فنية

تتمثل تلك المتطلبات في:

- العمل على سيطرة الحاسب الآلي على كافة عمليات ومعاملات المنظمة مما يستلزم نوعية حديثة من المهارات الخاصة.
- توافر البرامج التدريبية التي تسعى لتنمية قدرات الأفراد فيما يتعلق بالتفكير والابتكار والإبداع والتحكم في أصول وتطبيقات الحاسب.
- ضرورة توافر القدرة الفنية لدى العاملين للاستخدام وتشغيل الحاسب الآلي لمتابعة ما يستحدث في هذا الصدد.
- أن تحقق تطبيقات تكنولوجيا المعلومات توقعات مستخدميها فيما يتعلق بالنواحي الفنية لتصميم النظام وكذلك العمليات التطبيقية.
- الاعتماد على مصادر متعددة لتوفير الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ج- متطلبات اجتماعية ونفسية

تتمثل تلك المتطلبات في:

- السعي لتأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على دور وأهمية المعلوماتية في اتخاذ القرارات
- العمل بروح الفريق وتدعيم روح المعاونة والمساندة
- ضرورة تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد والعاملين نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدعم وتنمية مهارات العاملين، والسعي لتوفير الأفكار الجديدة وإمدادهم بالدعم المعنوي والقدرة على التألف مع أدوات اكتساب المعرفة وطرق الوصول إلى المعلومات.
- زيادة قدرات العاملين على التعلم، وحثهم على التعرف على كل ما هو حديث في مجال تكنولوجيا المعلومات.

د- متطلبات مالية

- توفير الدعم المالي المطلوب لإدخال تكنولوجيا المعلومات بحسب متطلبات كل جهة إدارية.
- القيام بالتحليل المالي اللازم تجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق اقتصاديات تشغيلها.
- اعتمادات دراسات الجدوى المالية والاقتصادية اللازمة قبل إدخال تكنولوجيا المعلومات لتأكيد فوائدها على المدى البعيد.

الإطار الفكري لاستراتيجيات الموارد البشرية

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعرف الدراسة إدارة الموارد البشرية بأنها تلك العملية الإدارية المسؤولة عن تحقيق أهداف المنظمة بدرجة عالية من الفعالية، عن طريق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في إطار التخطيط الاستراتيجي الكلي واختيار الأفراد الملائمين وإدارة مساهمهم الممهي، والعمل على استمرار صلاحيتهم، وتحفيزهم بالشكل الذي يحقق النتائج التي تسعى إليها المنظمة من ناحية، وتوفير حياة وظيفية مرضية لهؤلاء العاملين من ناحية أخرى.

2- استراتيجيات الموارد البشرية

وسوف يتم تناول أهم استراتيجيات الموارد البشرية على الوجه التالي:

أ- الاستقطاب والتعيين

يعرف الاستقطاب بأنه ذلك النشاط الذي يعمل على جذب الأفراد الذين يحتمل أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وحشدهم لشغل وظائف المنظمة من مصادر عديدة، فالمنظمات الناجحة والمبدعة هي التي تمتلك عاملين مبدعين، وعليه فإن الاستقطاب المخطط بأسلوب علمي هو أمر مهم جداً بالنسبة للمنظمات، لأنه بمقدار كفاءة العاملين بها تكون كفاءتها (الخرابشة، 2009).

ب- التدريب والتطوير

أشار الباحثين إلى أن التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في أداء الأفراد لعملهم، ومن خلال ذلك يُعد التعلم والأخذ به من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفعالة (شحاته، 2010). ومن خلال المفهوم السابق، يتضح أن الهدف من التدريب يتمحور حول تنمية المهارات وصل القدرات، وزيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات، وتغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها، بما يضمن تحقيق التغييرات المطلوبة في السلوك والكفاءة نحو الأفضل وفي القدرة على التعامل مع العمل، وصولاً لتحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين ورغباتهم كمّاً ونوعاً (المدهون، 2011).

ج- تقييم الأداء

أتجه معظم الباحثين إلى أن تقييم الأداء عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في وقت معين من أجل تحقيق هدف محدد خططت له المنظمة مسبقاً (السالم، 2010).

د- الأجور والمكافآت (الحوافز)

تكافئ المنظمة العاملين فيها عن الجهد الذي يقدمونه من خلال ثلاث وسائل رئيسية وهي: (برنوطي، 2014)

- الأجور أو الرواتب التي تمنحها، لهم عن جهد محدد يؤدونه.
- امتيازات مادية إضافية تمنحها، كالنقل والسكن.
- حوافز لأداء جهد يتجاوز ما يتقاضون الأجر الأساسي عنه.

وتعد الأجور والرواتب التي تدفع للعاملين نتيجة جهودهم ذات أهمية كبيرة كقوة اقتصادية تمكن العاملين من تحقيق رغباتهم وحاجاتهم المختلفة، إضافة إلى كونها مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد في أي مجتمع (محمد، 2010)

هـ- توفير السلامة للموارد البشرية

تهتم هذه الوظيفة بالتأكد على تطبيق الأنظمة المتعلقة بسلامة للموارد البشرية من خلال توفير الرعاية الصحية والثقافية والترفيهية والاجتماعية، وكذلك الرعاية عند ترك الخدمة، أن المنظمات التي تعتمد المنظور الواسع في إدارة أعمالها تهتم بتوفير بيئة آمنة وصحية لمواجهة أوجه التهديد التي يمكن أن يتعرض لها الفرد وتنعكس في عمله، والناجمة عن حوادث أو أمراض بدنية أو نفسية تصيبه أو عن تغيرات تكنولوجية أو تنظيمية أو اقتصادية يمكن أن تهدد قدراته على الاحتفاظ بعمله، فتولد له التوتر والقلق (Cabral, 2010).

3- دور نظم معلومات في تدعيم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

أ- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

أشار احد الباحثين إلى نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بأنها «قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالعاملين ووظائفهم لمساعدة المديرين في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المنظمة، ووضع الأهداف للأنشطة الملائمة لها وتقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل (Cascio, 2011).

ويعرف باحث آخر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بأنها «إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها» (Kuvaas, 2008).

ويرى أحد الباحثين أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية «نظام متكامل يصمم بغرض إمداد المعلومات للمستفيدين بما يساهم في اتخاذ قرارات الموارد البشرية بالمنظمة» (Akinyemi, 2012).

واتجه باحث آخر إلى أن نظم المعلومات البشرية هي ذلك «النظام الذي يحتفظ بسجل العاملين ويدعم التخطيط لتطورهم الوظيفي» (السالم، 2010).

ومن خلال تناول المفاهيم السابقة يتضح ما يلي:

- وجود مكونات منظمة ومتفاعلة تتمثل في المدخلات وعمليات التشغيل والمخرجات والتغذية الراجعة مع تأثيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.
- تتمثل إجراءات عمل النظام في جمع وتخزين وتشغيل البيانات واستخلاص النتائج المتمثلة في المعلومات والتقارير وتقديمها للمستفيدين.
- يهدف نظام معلومات إدارة الموارد البشرية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام العنصر البشري بكفاءة وفعالية ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ب- أثر نظام المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

قد ساهم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بصورة فعالة على تطوير الممارسات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية وفقاً لما يلي: (كاسب، 2008).

- الاختيار والتعيين: وفر نظام المعلومات إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة عن المرشحين للوظائف المختلفة، واسترجاعها عند طلبها بالسرعة التي تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية للقوى البشرية، مما يساهم في جودة المقارنات المنطقية مع المرشحين للتعيين، ثم اتخاذ القرار الموضوعي الملائم تماشيًا مع المعلومات الدقيقة عنهم.
- السجلات والإدارة: نتج عن استخدام نظام المعلومات فيما يتعلق بسجلات العاملين توفير الجهد والوقت مع توفير الدقة والموضوعية في إنجاز الأعمال، وتوفير المعلومات بشكل دقيق مما يجعل من القرارات الإدارية الموضوعية أكثر فعالية في معالجة المشكلات المتعلقة بالأداء، بالإضافة إلى أحكام الرقابة والمتابعة وإمكانية تجميع التقارير والاعتماد عليها عند اتخاذ القرارات الإدارية في الوقت المناسب.
- تقييم أداء العاملين: يساهم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في إعداد أدوات التقييم لأداء العاملين بدقة عالية وموضوعية، إضافة إلى استخدامه في مجالات التطوير والعديد من الأنشطة الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة المرجوة بصورة أكثر فعالية.

- **الأجور والمكافآت:** نتج عن استخدام نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في مجال الأجور والمكافآت المزايا التالية.
 - الإسهام في اتخاذ القرارات السريعة المتعلقة بالعلاوات والمكافآت والمستحقات للقوى العاملة.
 - المساندة في إجراء الحلول المحاسبية اللازمة للأجور والمكافآت واكتشاف الانحرافات والأخطاء بالسرعة والدقة المطلوبة، لغرض اتخاذ الممارسات التصحيحية بشأنها.
 - توفير البرمجيات اللازمة للاستقطاعات المطلوبة داخلياً وخارجياً.
 - توفير السرعة والدقة عند إعداد قوائم الأجور والمكافآت وكافة المستحقات الأخرى وصرفها عند طلبها من مستحقيها.
- **مجال التدريب:** ساهم نظام تكنولوجيا المعلومات في تبسيط عملية تحديد المتطلبات والمهارات، وتجهيز الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين وتوزيعهم على الوظائف الملائمة حسب مؤهلاتهم وكفاءتهم العلمية.

ويتطلب نجاح نظام معلومات إدارة الموارد البشرية توفر عدد من المتطلبات تتكامل بعضها مع بعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهم تلك المتطلبات ما يلي: (السالم، 2010).

 - **المتطلبات الإدارية:** وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة مثل:
 - تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح، ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.
 - التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة، مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي له.
 - مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام.
 - مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة أو خارجها.
 - الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لضمان كفاءة وفعالية أدائه.
 - **المتطلبات التكنولوجية:** وتتمثل تلك المتطلبات فيما يلي:
 - توفير الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة.
 - توفير العاملين ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحواسيب الإلكترونية أو الاستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال.
 - تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام.
 - تكامل البيانات (ملفات - سجلات - وثائق) من أجل استخدامات أكثر فعالية.
 - **المتطلبات الاقتصادية:** ويتمثل أهم تلك المتطلبات فيما يلي:
 - توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم النظام، بما يساهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم.
 - العمل على تخفيض التكاليف.
 - الاستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.
 - توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.
 - **المتطلبات الاجتماعية:** تتمثل أهم المتطلبات الاجتماعية فيما يلي:
 - التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق.
 - الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية والعاملين بمختلف الإدارات الأخرى بالمنظمة.
 - توفير روح المساعدة من قبل مصممي النظام للمستفيدين منه.
 - سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

ج- العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

قام الباحثون بتحديد عدد من العوامل تحد من بناء نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية، وتتمثل تلك العوامل فيما يلي: (المغربي، 2014)

- عدم تحديد أهداف نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بدقة.
- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات.
- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته.
- استخدام تكنولوجيا معقدة، يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.
- مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.
- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

الدراسات السابقة

يستهدف تناول الدراسات السابقة التي شملت متغيرات الدراسة إلى:

- 1- بلورة مشكلة الدراسة وتحديد أبعادها ومجالاتها، وذلك من خلال الاطلاع على ما قد كتب من دراسات وأبحاث حول المشكلة التي اختارتها الباحثة.
 - 2- إغناء المشكلة البحثية بالمعارف والدراسات والفرضيات والمسلمات والنتائج التي توصل إليها الآخرون، مما يعني إثراء معلومات الباحثة المعرفية حول موضوع الدراسة.
 - 3- تحديد الأدوات التي سيتم استخدامها في الدراسة.
 - 4- تزويد الباحثة بالعديد من المراجع والمصادر والدراسات المختلفة والمتعلقة بمجال الدراسة الحالي مما يوفر عليها الكثير من الجهد والوقت.
 - 5- تعدد الدراسات السابقة نقطة قوة في البحث وانطلاق جديد لدراسة جديدة، وخاصة عند تحديد المشكلة لأنها تبين الفجوة العلمية في البحث العلمي والتي في ضوءها سوف تعد الدراسة البحثية الجديدة.
- وقد تمت مراجعته بعض الدراسات التي تم إجراؤها في عده مجالات تتعلق بموضوع الدراسة على النحو التالي:

الدراسات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات

تناولت بعض الدراسات أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء التنظيمي فقد هدفت دراسة (بختي، 2013)، إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنمية وتطوير الأداء في المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يحدث تغيرات أساسية في الإدارة ويساعد بشكل كبير في اتخاذ القرارات المبنية على الحقائق والمعلومات، مما يحدث تحولاً تدريجياً من الإدارة، بينما تناولت دراسة (Gorriz, 2016)، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الشركات الإسبانية، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على أداء الشركات في دولة إسبانيا.

بينما تناولت دراسة (رايس، 2014)، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المنظمات وتوصلت إلى وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات ورفع الأداء البشري في المنظمة وذلك بالسرعة والدقة في أداء الأعمال، وكذا تقليل التكاليف، والقضاء على ضغوط العمل وتفادي بعض المشاكل والصعوبات المترتبة عن النظام البيروقراطي في العمل مثل كثرة الأوراق والإجراءات الروتينية والغموض في تأدية بعض المهام.

بينما اتجهت دراسة (Martinez, 2015) إلى تحليل العلاقة بين أثر الاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على العمليات والمشاريع في شركات قطاع الخدمات المكسيكية، وتوصلت إلى وجود علاقة بين الاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والعمليات والمشاريع في الشركات محل الدراسة، بالإضافة إلى زيادة رضا العملاء، وتحسين الربحية.

الدراسات المتعلقة باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية

اتجهت بعض الدراسات إلى تحليل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الريادة والميزة التنافسية في قطاع الاتصالات الأردني والشركات الفلسطينية، فقد هدفت دراسة (حسن، 2012)، إلى التعرف على دور استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات الأردنية، وتوصلت إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من استقطاب الموارد البشرية؛ واختيار الموارد البشرية؛ وتعيين الموارد البشرية على تحقيق ميزتي التكلفة والابتكار، بينما اتجهت دراسة (Edralin, 2014)، إلى تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبين تحقيق الريادة في الشركات الكبرى في الفلبين بالإضافة إلى بيان أيا من وظائف إدارة الموارد البشرية هي الأكثر توجهاً لريادة المنظمة في تلك الشركات، وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات عينة الدراسة تطبق العديد من استراتيجيات الموارد البشرية ترتبط بوظائف إدارة الموارد البشرية، وأن كلا من علاقات العاملين، والتدريب والتطوير، الاستقطاب والاختيار تساهم بشكل متساو إلى حد ما في تحقيق الريادة لعمل هذه الشركات.

وقد تناولت بعض الدراسات الأخرى تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبين أداء العاملين حيث اتجهت دراسة (جرادات، 2015) إلى معرفة المعوقات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، وتأثير ذلك على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير للتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وشكلت البنية التحتية للتكنولوجيا المصدر الأول لهذه التحديات، يليها إلمام العاملين باستخدام التكنولوجيا، ثم الرغبة والاقتناع باستخدامها، وأخيراً الثقافة التنظيمية، وقد تناولت دراسة (الرواحنة، 2016)، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير واضح على كفاءة الأداء، كما أظهرت أن جودة البنية التحتية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي التي لها تأثير إيجابي واضح على كفاءة أداء العاملين بالشركة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن تحديد الفجوة البحثية بين تلك الدراسات والدراسة الحالية وفقاً لما يلي:

معظم الأدبيات السابقة التي تناولها الباحثون تم إجراؤها في بيئات عربية وأخرى أجنبية، وقد طبقت هذه الدراسات في قطاعات ومجالات مختلفة، ولم تتطرق أياً من تلك الدراسات إلى مجال الدراسة الحالي بشكل مباشر، وبالتالي تحاول هذه الدراسة مساهمة التطور الإداري المنشود من خلال تناولها لأحد المفاهيم الإدارية المهمة وهو تكنولوجيا المعلومات (كمتغير مستقل)، وعلاقته باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع).

العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أفادت الأدبيات السابقة الدراسة الحالية في تناولها للأدبيات والمنطلقات الفكرية لتكنولوجيا المعلومات، واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، كما أفادت تلك الأدبيات الدراسة الحالية في تحديد المنهج الأمثل الذي سيتم من خلاله قياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث.
- الاستفادة من بعض المؤشرات النوعية والكمية عند تصميم النظام المقترح للإطار النظري للدراسة.
- صياغة منهجية الدراسة.
- تحديد المتغيرات الرئيسة والفرعية للدراسة ومدى إمكانية تأسيس العلاقة بينهما.
- تحديد الوسائل الإحصائية التي تلائم معالجة بيانات ومعلومات الدراسة الحالية.
- تحديد الحجم المناسب لعينة الدراسة بعد الاطلاع على حجم العينات المعتمدة في هذه الدراسات مما يسهل عملية التوصل إلى استنتاجات وتوصيات مهمة في الدراسة الحالية.
- الاطلاع على معاملات الصدق والثبات المستخدمة في هذه الدراسات للاستفادة من تحديد الأساليب المناسبة لمتغيرات الدراسة.

مشكلة الدراسة

تعتبر الموارد البشرية مورداً هاماً لكافة المنظمات وعلى مختلف أنواعها، وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، ولا يمكن لأي منظمة تحقيق أهدافها إلا بتنمية قدرات العاملين ورفع كفاءاتهم وفعاليتهم الوظيفية، وذلك لمواجهة المتغيرات البيئية المتسارعة الداخلية والخارجية، ومن أهم المتطلبات الحديثة لمواكبة أولوية التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية في بيئة العمل تبرز عملية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارات الموارد البشرية كمطلب رئيسي لمجاراة تلك التطورات مما أوجب على كافة المنظمات تبنيتها والتكيف معها والتوجيه بتطبيقها.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة مع عينة من العاملين بالشركة محل الدراسة أسفرت عن وجود عديد من الشكاوى - شفهية - من قبل العاملين نتيجة وجود بعض أوجه القصور في استراتيجيات الموارد البشرية المطبقة يتمثل أهمها في قصور التدريب بالإضافة إلى عدم مراعاة المعايير الموضوعية والشفافية عند اختيار الموظف المستحق للحوافز وتدخل العاطفة والمحابة في عملية الاختيار، مما دعا إلى مطالبتهم بضرورة وضع أسس ومعايير واضحة تستند إليها تلك الاستراتيجيات قائمة على تخطيط علمي سليم.

كما أن الشركة محل الدراسة تواجه مشكلة حقيقة تتمثل في قصور تطبيق تكنولوجيا المعلومات المعاصرة والاستفادة منها بشكل فاعل مما يحد من عملية اتخاذ القرار المناسبة والسريعة المبنية على الحقائق والمعلومات وكذا قدرة العاملين على تحقيق الهدف من إنشائها، وبالتالي انخفاض أداؤهم الوظيفي نتيجة لذلك.

وفي ضوء ذلك تتمثل المشكلة البحثية في ضعف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية نتيجة قصور استخدام تكنولوجيا المعلومات المعاصرة بتلك الشركة.

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات المعاصرة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية بالقاهرة، ويتحقق ذلك من خلال الأهداف التالية:

- 1- الكشف عن واقع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة.
- 2- التعرف على مدى تطبيق وتبني الشركة محل الدراسة لتكنولوجيا المعلومات المعاصرة.
- 3- بيان دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- 4- الخروج بتوصيات يمكن استخلاصها من نتائج هذه الدراسة تساهم في تطوير استراتيجيات إدارة البشرية بالشركة محل الدراسة.

فروض الدراسة

بناء على متغيرات الدراسة تم صياغة الفروض التالية:

- الفرض الأول H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.
- الفرض الثاني H2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.
- الفرض الثالث H3: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

تصميم الدراسة

مجتمع الدراسة وعينة البحث

تناول الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية، ووفقاً لذلك تم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين بتلك الشركة من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية، وقد شمل هذا المجتمع 1850 مفردة.

أما عينة البحث فقد تم الاستعانة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة نظراً للتجانس النسبي بين مفردات ووحدات هذا المجتمع مما يؤدي بدرجة كبيرة إلى تمثيل هذه العينة لمجتمع الدراسة. وقد تم تحديد تلك العينة من خلال المعادلة التالية:

$$n = \frac{pq}{\left[\frac{E}{Z\alpha/2} \right]^2 + \frac{pq}{N}}$$

318=

طبقاً لمعادلة حجم العينة تم توزيع عدد (318) استمارة، وقد تم استعادة (308) استمارة بنسبه (96.8%) وهي نسبه صالحة للتحليل الإحصائي وكذا لتعميم نتائج الدراسة الميدانية.

طرق جمع البيانات

بالنسبة للدراسة النظرية: اعتمدت الباحثة على المصادر التالية في جمع البيانات على النحو التالي:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية.
- الدوريات والأبحاث المنشورة باللغة العربية والإنجليزية والتي تم الحصول عليها من شبكة المعلومات الدولية (Internet)
- التقارير الصادرة عن المؤتمرات المتعلقة بالموضوع محل الدراسة.
- الرسائل العلمية المنشورة وغير المنشورة.
- الدوريات والمؤتمرات العلمية.

أداة جمع البيانات

تبعاً لمنهجية الدراسة وأهدافها فقد تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كأداة رئيسة للدراسة الميدانية بهدف التوصل إلى البيانات التي تساعد على اختبار فروض الدراسة والتعرف على المتغيرات المراد قياسها وذلك بتبني مفهوم إجرائي لكل من تكنولوجيا المعلومات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية طبقاً لمشكلة الدراسة وأهدافها، في ضوء الأدبيات المرتبطة بذات الموضوع مع تطوير تلك الأداة لتناسب مع المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

اشتمل الاستقصاء على محوران رئيسان

يتمثلان في:

جدول رقم (1)

عناصر قياس تكنولوجيا المعلومات

| العناصر | عبارات استمارة الاستقصاء التي تقيس كل بعد |
|--|---|
| واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بالشركة | العبارات من 1 إلى 5 |
| توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات. | العبارات من 6 إلى 10 |
| توافر الكوادر البشرية المدربة | العبارات من 11 إلى 15 |

المصدر: إعداد الباحثة.

1- المحور الأول

نظراً لأن الهدف من الدراسة هو التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات بالشركة محل الدراسة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، لذا فقد تم التركيز على العناصر التالية لقياس هذا المحور والموضحة بالجدول رقم (1).

2- المحور الثاني: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

تتعدد المؤشرات والأبعاد التي يمكن من خلالها تناول مفهوم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، واستناداً إلى الأدبيات السابقة والمفهوم الإجرائي لتلك الاستراتيجيات، فقد تم قياسها بالشركة محل الدراسة وفقاً لما هو موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2)

| العناصر | عبارات استمارة الاستقصاء التي تقيس كل بعد |
|-----------------------------------|---|
| استراتيجيات إدارة الموارد البشرية | العبارات من 16 إلى 33 |

المصدر: إعداد الباحثة.

جدول رقم (3)
معاملات صدق أداة الدراسة

| معامل | عدد | عدد | محاور الاستقصاء |
|-------|----------|------------|--|
| الصدق | العبارات | الاستمارات | |
| .878 | 15 | 308 | المحور الأول: (تكنولوجيا المعلومات) |
| .886 | 18 | 308 | المحور الثاني: (استراتيجيات إدارة الموارد البشرية) |
| .937 | 33 | 308 | المحور العام للاستقصاء |

المصدر: إعداد الباحثة.

جدول رقم (4)
معاملات ثبات أداة الدراسة

| معامل | عدد | عدد | محاور الاستقصاء |
|--------|----------|------------|--|
| الثبات | العبارات | الاستمارات | |
| .771 | 15 | 308 | المحور الأول: (تكنولوجيا المعلومات) |
| .785 | 18 | 308 | المحور الثاني: (استراتيجيات إدارة الموارد البشرية) |
| .878 | 33 | 308 | المحور العام للاستقصاء |

المصدر: إعداد الباحثة.

بعد أن أصبح الاستقصاء في صورته النهائية تم تطبيقه على عينة الدراسة حيث تبين ارتفاع معدلات الصدق لكل من مقياس تكنولوجيا المعلومات، ومقياس استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وهو ما يشير إلى صدق أداة الدراسة، وفقاً للجدول رقم (3).

وقد اتضح من التحليل الإحصائي ارتفاع معاملات الثبات لكل من مقياس تكنولوجيا المعلومات، ومقياس كفاءة اتخاذ القرارات الاستثمارية في المشروعات الصغيرة وهو ما يعنى بأنها ذات دلالة جيدة لأغراض البحث بحيث يمكن الاعتماد عليها لقياس ما أعدت لأجله، كما يمكن من خلالها تعميم نتائج الدراسة الميدانية، وفقاً للجدول رقم (4).

طرق معالجة البيانات

تم معالجة البيانات باستخدام مجموعة من البرامج الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية وبعض الأساليب الإحصائية وفقاً لأهداف الدراسة، وتمثلت تلك الأساليب فيما يلي:

- اختبار ألفا-كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الاستقصاء، ومعامل صدق الاستقصاء.
- المتوسطات الحسابية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة عينة الدراسة تجاه أبعاد الدراسة
- الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- معامل الاختلاف بين إجابات المستقصي منهم.
- اختبار Simple Regression، وذلك لقياس معامل الاقتران بين متغيرات الدراسة للاستدلال على مدى قوة العلاقة فيما بينهم.

تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض

تسعى الدراسة من خلال ذلك إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبارات الفروض في ضوء البيانات التي تم الوصول إليها وفقاً لاستجابات عينة الدراسة، والتي تم من خلالها تحديد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات، واستراتيجيات الموارد البشرية وفقاً لما يلي:

تحليل وتفسير نتائج المحور الأول المتعلق بتكنولوجيا المعلومات

اعتمدت الدراسة في قياس أبعاد تكنولوجيا المعلومات على العبارات من (1 - 15)، ويوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة نحو العبارات الدالة على هذه الأبعاد وفقاً لما يلي:

جدول رقم (5)

استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارات الدالة على أبعاد تكنولوجيا المعلومات

| مسلسل | بيان العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف |
|-------|--|---------|-------------------|----------------|
| 1 | يتم استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية في كافة الأعمال المتعلقة بالشركة. | 1.99 | 1.0747 | 27% |
| 2 | يسمح نظام تكنولوجيا المعلومات المطبق بإدخال تحسينات مستمرة بمرونة. | 1.71 | 0.94475 | 22% |
| 3 | توجد استراتيجية واضحة تتعلق بمجال تكنولوجيا المعلومات. | 2.00 | 0.9437 | 24% |
| 4 | توفر الإدارة العليا المخصصات المالية اللازمة لتطوير تكنولوجيا المعلومات. | 1.94 | 1.06 | 26% |
| 5 | يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة. | 1.77 | 0.77388 | 18% |
| | و اقع استخدام تكنولوجيا المعلومات | 1.91 | 0.77573 | 19% |

| مستسل | بيان العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف |
|-------|---|-------------|-------------------|----------------|
| 6 | تتوفر أجهزة الحاسب الألى بعدد كاف يتناسب مع عدد العاملين الذين يستلزم طبيعة عملهم استخدام تلك الأجهزة. | 1.71 | 0.66536 | 16% |
| 7 | توجد أجهزة ذات تقنية حديثة تستخدم في مجالات العمل المختلفة. | 1.81 | 0.90857 | 22% |
| 8 | البنية التحتية للشركة تسمح بتطوير تكنولوجيا المعلومات بصفة مستمرة طبقا للمتغيرات التكنولوجية. | 1.81 | 0.83311 | 20% |
| 9 | تحرص الإدارة العليا على توفير أمن للشبكات بهدف حماية البيانات والمعلومات للحفاظ على سريتها. | 2.11 | 1.01369 | 26% |
| 10 | توجد بالشركة مكتبة إلكترونية تشمل كافة المعارف المتعلقة بطبيعة العمل. | 1.78 | 0.96976 | 23% |
| | توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات. | 1.89 | 0.75112 | 18% |
| 11 | يتم اتباع أساليب اختيار موضوعية للعاملين بالشركة. | 1.86 | 1.10306 | 27% |
| 12 | تناسب قدرات العاملين مع المهام الوظيفية الموكلة لهم. | 1.77 | 0.94289 | 22% |
| 13 | يوجد العدد الكافي من العاملين القادرين على استخدام كافة الوسائل التقنية بما يتناسب مع حاجة العمل. | 1.77 | 0.90092 | 21% |
| 14 | يوجد ضعف في استخدام مهارات اللغة الإنجليزية لدى عديد من العاملين مما يؤدي إلى القصور في تطبيق أنظمة العمل المستحدثة المختلفة. | 1.74 | 0.85961 | 20% |
| 15 | تحرص الشركة على تنمية روح الابتكار والإبداع لدى العاملين. | 1.70 | 1.04794 | 24% |
| | توافر الكوادر البشرية المدربة | 1.77 | 0.70905 | 17% |
| | تكنولوجيا المعلومات | 1.90 | 0.75364 | 18% |

المصدر: إعداد الباحثة، نتائج برنامج Spss

يوضح الجدول رقم (5) بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لفقرات محور أبعاد تكنولوجيا المعلومات من خلال قيم المتوسطات الحسابية تبين أن آراء أفراد العينة اتجهت نحو الضعف في معظم الفقرات والضعف جداً في بعضها الآخر كما إن قيم معاملات الاختلاف تبين أنها تتراوح ما بين (21%- 27%) في بعض الفقرات أي أنها واضحة جداً لتلك الفقرات فقد تجاوزت النسبة (20%) مما أشار إلى التشتت الواضح بين آراء أفراد العينة وعدم الإجماع على رأى واحد بالنسبة لهذه الفقرات، بينما تراوحت تلك القيم ما بين (16%- 18%) لبعض العبارات الأخرى مما أشار إلى وجود اختلاف محدود لأفراد العينة في الموافقة على تلك العبارات.

أما على مستوى المحور الكلى (واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (1.91) بانحراف معياري يساوى (0.77573) كما إن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (19%) وهي درجة اختلاف جيدة وتشير إلى اختلاف محدود في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة عدا العبارات أرقام (2، 5) والتي حصلت على تقدير ضعيف جداً وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابية تتراوح ما بين (1.71- 2.00)، بتوصيف ضعيف وضعيف جداً وقد بلغ المتوسط العام لتلك العبارات (1.91) طبقا لتقدير عينة الدراسة وتقع بمنطقة الضعف، مما يدل على اتجاه أفراد العينة إلى وجود قصور في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة محل الدراسة.

وعلى مستوى المحور الكلى (توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (1.89) بانحراف معياري يساوى (0.75112) كما إن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (18%) وهي درجة اختلاف جيدة وتشير إلى اختلاف محدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة عدا العبارات أرقام (6، 10) والتي حصلت على تقدير ضعيف جداً وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابية تتراوح ما بين (1.71- 2.11)، بتوصيف ضعيف وضعيف جداً وقد بلغ المتوسط العام لتلك العبارات (1.89) طبقا لتقدير عينة الدراسة وتقع بمنطقة الضعف، مما يدل على وجود قصور في توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في الشركة محل الدراسة.

أما على مستوى المحور الكلى (توافر الكوادر البشرية المدربة) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (1.77) بانحراف معياري يساوى (0.70905) كما إن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (17%) وهي درجة اختلاف أشارت إلى تشتت محدود بين آراء اتجاه أفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة جداً عدا العبارة رقم (11) وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابيه تتراوح ما بين (1.70-1.86)، وقد بلغ المتوسط العام لتلك العبارات (1.77) طبقاً لتقدير عينة الدراسة وتقع بمنطقة ضعيف جداً، مما يدل على اتجاه أفراد العينة إلى وجود قصور في توافر الكوادر البشرية المدربة في الشركة محل الدراسة.

تحليل وتفسير نتائج المحور الثاني باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية

اعتمدت الدراسة في قياس أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. على العبارات من (16-33)، ويوضح الجدول رقم (6) استجابات عينة الدراسة نحو العبارات الدالة على هذه الأبعاد وفقاً لما يلي:

جدول رقم (6)

استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارات الدالة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

| مسلسل | بيان العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف |
|-----------------------------------|---|---------|-------------------|----------------|
| 16 | لدى الشركة خطه طويلة الأجل للموارد البشرية | 1.72 | 0.99358 | 23% |
| 17 | تستخدم الشركة أدوات للتنبؤ لتحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية | 1.69 | 0.89254 | 21% |
| 18 | تقوم الشركة بتحليل البيئة الخارجية للتأكد من وجود وفرة للموارد البشرية في مجال عملها. | 1.77 | 0.92246 | 22% |
| 19 | تجرى الشركة المقابلات والاختبارات غير المتحيزة عند التعيين. | 1.75 | 0.92191 | 22% |
| 20 | يتم اختيار العاملين طبقاً لمعايير تتناسب مع طبيعة عمل الشركة. | 2.09 | 1.06632 | 27% |
| 21 | تسعى الشركة للحصول على أعلى المهارات والكفاءات في سوق العمل. | 1.98 | 1.07309 | 27% |
| 22 | يتم تغيير المتطلبات الوظيفية في الشركة كل عام اعتماداً على متطلبات العمل | 1.90 | 1.07994 | 26% |
| 23 | تعتمد الشركة على معايير موضوعية عند تصميم الوظائف | 2.18 | 0.96095 | 25% |
| 24 | تسعى سياسة الشركة لأثراء العمل بإضافة مهام إلى الوظائف. | 2.04 | 1.10331 | 28% |
| 25 | تستند المكافآت في الشركة على أداء العاملين. | 2.04 | 1.12117 | 28% |
| 26 | نظام التحفيز المتبع في الشركة يتسم بالموضوعية، ويعتمد على الكفاءة دون اعتبارات أخرى. | 1.94 | 1.07741 | 27% |
| 27 | يعد نظام التحفيز المعمول به في الشركة دافعاً قوياً للأداء. | 1.67 | 0.67372 | 16% |
| 28 | يتم استخدام نظام تقييم الأداء كأداة أساسية لرفع مستوى أداء العاملين المنخفض. | 1.99 | 1.02247 | 25% |
| 29 | معلومات أداء العاملين متاحة لهم طوال وقت العمل. | 1.97 | 1.09521 | 27% |
| 30 | تؤدي عملية تقييم الأداء إلى ترتيب العاملين وفقاً لأدائهم. | 1.86 | 0.85563 | 21% |
| 31 | يتم تحديد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الشركة الفعلية. | 1.95 | 0.80806 | 19% |
| 32 | ساهم تنوع الدورات التدريبية في توجيه إمكانيات العاملين إلى الاتجاه الصحيح في العمل. | 1.93 | 0.92906 | 22% |
| 33 | ساهم التدريب في تنمية قدرات العاملين الوظيفية. | 1.48 | 0.82652 | 18% |
| استراتيجيات إدارة الموارد البشرية | | 1.84 | 0.60458 | 15% |

المصدر: إعداد الباحثة، نتائج برنامج Spss

يوضح الجدول السابق بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لفقرات محور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية تبين أن آراء أفراد العينة اتجهت نحو الضعف في معظم الفقرات والضعف جداً في بعضها الآخر كما إن قيم معاملات الاختلاف تبين أنها تتراوح ما بين (21%-28%) في بعض الفقرات أي أنها واضحة لتلك الفقرات فقد تجاوزت النسبة (20%) مما أشار إلى التشتت الواضح بين آراء أفراد العينة وعدم الإجماع على رأي واحد بالنسبة لهذه الفقرات، بينما تراوحت قيمة بعض العبارات من (16% - 18%) مما أشار إلى وجود اختلاف محدود لأفراد العينة في الموافقة على هذه العبارات.

فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (1.84) بانحراف معياري يساوي (0.60458) كما إن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (15%) وهي درجة اختلاف تشير إلى اختلاف محدود في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جداً وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابيه تتراوح ما بين (1.48-2.18)، بتوصيف ضعيف، وضعيف جداً. وقد بلغ المتوسط العام لتلك العبارات (1.84) طبقاً لتقدير

عينة الدراسة وتقع بمنطقة الضعف، مما يدل على اتجاه أفراد العينة إلى وجود قصور في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة.

اختبارات الفروض

تستخدم اختبارات الفروض الإحصائية لاتخاذ قرار ما بقبول أو رفض تلك الفروض، وللتحقق من صحة أي فرض يتم سحب عينه عشوائية من مجتمع الدراسة ويجرى التحليل اللازم لتقدير قيمة المؤشر الذي يتناوله الفرض محل البحث ثم يتم مقارنة تلك القيمة التقديرية مع القيمة المفترضة لاتخاذ القرار الملائم، وفي ضوء ذلك تسعى الدراسة لاختبار الفروض التالية:

- 1- الفرض الأول: توجد علاقة ذا دلالة إحصائية بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

جدول رقم (7)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط لأثر نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية على استراتيجيات الموارد البشرية بها

| المعنوية | F | معامل التحديد (R ²) | معامل الارتباط (R) | المتغير التابع | المتغير المستقل |
|-------------------|----------|---------------------------------|--------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| .000 ^b | 2870.042 | .897 | .947 | استراتيجيات الموارد البشرية القائمة | نظام تكنولوجيا المعلومات القائم |

المصدر: بمعرفة الباحثة، البرنامج الإحصائي، Spss
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول رقم (7) نموذج العلاقة بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين استراتيجيات الموارد البشرية بها.

يتضح من الجدول رقم (7) وجود علاقة ارتباط طردية بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم وبين استراتيجيات الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.947)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استناداً إلى قيمة (F) والبالغة،

(2870.042)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويتضح من نفس الجدول أن نظام تكنولوجيا المعلومات القائم في هذا النموذج تفسر ما مقداره (89.7%)، من استراتيجيات الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (.897)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال ($p=0.000 < a=0.05$) يتبين وجود أثر هام ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذا دلالة إحصائية بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

- 2- الفرض الثاني: توجد علاقة ذا دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول رقم (8) نموذج العلاقة بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين استراتيجيات الموارد البشرية بها.

جدول رقم (8)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط لأثر توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية على استراتيجيات الموارد البشرية بها

| المعنوية | F | معامل التحديد (R ²) | معامل الارتباط (R) | المتغير التابع | المتغير المستقل |
|-------------------|----------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|---|
| .000 ^b | 2228.565 | .872 | .943 | استراتيجيات الموارد البشرية | توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات |

المصدر: بمعرفة الباحثة، البرنامج الإحصائي، Spss
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول رقم (8) وجود علاقة ارتباط طردية بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات وبين استراتيجيات الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.943)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استناداً إلى قيمة (F) والبالغة، (2228.265)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)،

ويتضح من نفس الجدول أن توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في هذا النموذج تفسر ما مقداره (87.2%)، من استراتيجيات الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.872)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال ($p=0.000 < \alpha=0.05$) يتبين وجود أثرًا مهمًا ذا دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

3- الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

جدول رقم (9)

تقديرات نموذج الانحدار البسيط لأثر توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية على استراتيجيات الموارد البشرية بها

| المتغير المستقل | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد (R^2) | F | المعنوية |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------------|---------|--------------------|
| استراتيجيات الموارد البشرية المدربة | 0.849 ^a | 0.720 | 843.477 | 0.000 ^b |

المصدر: بمعرفة الباحثة، البرنامج الإحصائي، Spss
* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول رقم (9) نموذج العلاقة بين توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين استراتيجيات الموارد البشرية.

يتضح من الجدول رقم (9) وجود علاقة ارتباط طردية بين توافر الكوادر البشرية المدربة وبين استراتيجيات الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.849)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استنادًا إلى قيمة (F) والبالغة (843.477)، وهي

دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، ويتضح من نفس الجدول أن توافر الكوادر البشرية المدربة في هذا النموذج تفسر ما مقداره (72%)، من استراتيجيات الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.720)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال ($p=0.000 < \alpha=0.05$) يتبين وجود أثرًا مهمًا ذا دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

مناقشة نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

أولاً - النتائج المتعلقة بفروض الدراسة

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الكوادر البشرية المدربة بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

ثانيًا - نتائج الدراسة الميدانية:

من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- قصور تكنولوجيا المعلومات في الشركة محل الدراسة:

ويرجع ذلك إلى:

- قصور التكنولوجيا القائمة في الشركة محل الدراسة، ويرجع ذلك إلى: ضعف استخدام أحدث الأساليب

- التكنولوجيا في كافة الأعمال المتعلقة بالشركة، كما إن نظام تكنولوجيا المعلومات المطبق لا يسمح بإدخال تحسينات مستمرة بمرونة، بالإضافة إلى القصور في وجود استراتيجية واضحة تتعلق بمجال تكنولوجيا المعلومات، وقد أشارت عينة الدراسة إلى أن هناك قصور في توفير الإدارة العليا المخصصات المالية اللازمة لتطوير تكنولوجيا المعلومات، كما يوجد ضعف في الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة.
- ضعف توفر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، ويرجع ذلك إلى: قصور وجود أجهزة ذات تقنية حديثة تستخدم في مجالات العمل المختلفة، كما إن البنية التحتية للشركة لا تسمح بتطوير تكنولوجيا المعلومات بصفة مستمرة طبقاً للمتغيرات التكنولوجية، بالإضافة إلى ضعف حرص الإدارة العليا على توفير أمن للشبكات بهدف حماية البيانات والمعلومات للحفاظ على سريتها، بالإضافة إلى عدم نوافر أجهزة الحاسب الآلي بعدد كاف يتناسب مع عدد العاملين الذين يستلزم طبيعة عملهم استخدام تلك الأجهزة، وقد أشارت عينة الدراسة إلى عدم وجود مكتبة إلكترونية تشمل كافة المعارف المتعلقة بطبيعة العمل.
- قصور توفر الكوادر البشرية المدربة، ويرجع ذلك إلى: ضعف اتباع أساليب اختيار موضوعية للعاملين بالشركة، كما إن قدرات العاملين لا تتناسب مع المهام الوظيفية الموكلة لهم، كذلك القصور في وجود العدد الكافي من العاملين القادرين على استخدام كافة الوسائل التقنية بما يتناسب مع حاجة العمل، بالإضافة إلى وجود ضعف في استخدام مهارات اللغة الإنجليزية لدى عديد من العاملين مما يؤدي إلى القصور في تطبيق أنظمة العمل المستحدثة المختلفة، وقد أشارت عينة الدراسة إلى وجود قصور في حرص الشركة على تنمية روح الابتكار والإبداع لدى العاملين.

2- قصور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتبعة في الشركة محل الدراسة:

ويرجع ذلك إلى:

- قصور التخطيط للموارد البشرية، ويرجع ذلك نتيجة إلى عدم وجود خطه طويلة الأجل للموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، كذا ضعف استخدامها أدوات للتنبؤ لتحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية، بالإضافة إلى عدم قيامها بتحليل البيئة الخارجية للتأكد من وجود وفرة للموارد البشرية في مجال عملها.
- ضعف إجراءات التعيين والاستقطاب، ويرجع ذلك نتيجة إلى القصور في إجراء المقابلات والاختبارات غير المنحيزة عند التعيين، كذا عدم اختيار العاملين طبقاً لمعايير تتناسب مع طبيعة عمل الشركة، بالإضافة إلى قصور سعي الشركة للحصول على أعلى المهارات والكفاءات في سوق العمل.
- قصور نظام تحليل وتصميم الوظائف المتبع، ويرجع ذلك نتيجة إلى عدم تغيير المتطلبات الوظيفية في الشركة كل عام اعتماداً على متطلبات العمل، كذا قصور اعتماد الشركة على معايير موضوعية عند تصميم الوظائف، بالإضافة إلى عدم توجيه سياسة الشركة لأثراء العمل بإضافة مهام إلى الوظائف.
- ضعف نظام التحفيز المتبع، ويرجع ذلك نتيجة إلى قصور استناد المكافآت في الشركة محل الدراسة على أداء العاملين، كما إن نظام التحفيز المتبع في الشركة لا يتسم بالموضوعية، بالإضافة إلى أنه لا يُعد دافعاً قوياً للأداء.
- قصور نظام تقييم الأداء، ويرجع ذلك نتيجة إلى ضعف استخدام نظام تقييم الأداء كأداة أساسية لرفع مستوى أداء العاملين المنخفض، كما إن معلومات أداء العاملين غير متاحة لهم طوال وقت العمل، بالإضافة إلى أن عملية تقييم الأداء لا تؤدي إلى ترتيب العاملين وفقاً لأدائهم.
- قصور منظومة التدريب في الشركة محل الدراسة، ويرجع ذلك نتيجة إلى ضعف تحديد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الشركة الفعلية، كذا قصور مساهمة تنوع الدورات التدريبية في توجيه إمكانيات العاملين إلى الاتجاه الصحيح في العمل، كما إن التدريب بالشركة لم يساهم في تنمية قدرات العاملين الوظيفية.

حدود الدراسة

اهتمام الباحثة بموضوع الدراسة دفعها إلى التعمق في الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات تكنولوجيا المعلومات المعاصرة من جهة واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى، بهدف تفادي النقائص التي تم الإشارة إليها من الباحثين في تلك الدراسات، والأخذ بالتوجهات التي تبنتها تلك الدراسات كآفاق للبحث.

ومن أهم الصعوبات التي واجهت الباحثة في ندرة الموضوعات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة، وكذا عدم وجود قاعدة بيانات دقيقة عن مجتمع الدراسة وبالتالي صعوبة تحديد العينة وقد تم تلافى ذلك بالرجوع إلى مدير إدارة الموارد البشرية حيث تم الحصول على تلك البيانات عن طريق الملفات المحفوظة بالأرشيف.

بالإضافة إلى ذلك واجهت الباحثة صعوبة في المقابلة الشخصية مع أعضاء مجلس الإدارة في ضوء اعتزامها الحصول على آراءهم حول مدى تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وقد تم الاستعاضة عن ذلك بمقابلات مع مدير وموظفي إدارة الموارد البشرية بالشركة، وتوزيع الاستقصاء على العاملين بعد موافقة إدارة الأمن بالشركة.

توصيات الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية والنظرية توصلت الباحثة إلى بعض التوصيات لتطوير إدارة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، على النحو التالي:

تبدأ دورة حياة عملية التطوير على أساس مسبق لما سوف يحدث في المستقبل، وتنقسم مراحل تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية إلى أربع مراحل رئيسية يتفرع منها عدد من المهام الفرعية، والتي قد يشتمل كل منها على عدة إجراءات وخطوات محددة، وفيما يلي استعراض لكل مرحلة من المراحل وهي:

1- تخطيط النظام

تبدأ دورة حياة عملية تطوير النظام بمرحلة التخطيط التي تحدد المتغيرات المتضمنة في خطط التغيير، وتقرر الجدوى من النظام المطلوب، وفي هذا الصدد يمكن الاعتماد على المصادر الداخلية والخارجية للمنظمة والتي يمكن أن تساعد في تحديد مدى الحاجة لنظام المعلومات المطلوب وتحدد متطلباته.

وتشمل مرحلة تخطيط المعلومات على مهمتين أساسيتين وهما:

أ- الدراسة التمهيدية

تسهم الدراسة التمهيدية التي تقرر إدارة المنظمة القيام بها في تقويم طلبات ورغبات الإدارات المختلفة بها بتغيير وضعية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، وتطوير نظام جديد يلائم احتياجاتها ومتطلباتها الحديثة والمتغيرة لمجابهة تحديات الحاضر والمستقبل.

وتهدف الدراسة التمهيدية إلى توفير قدر كاف من المعلومات عن مسح وتحليل الوضع الحالي للنظام لتحديد القيام بدراسة الجدوى أو عدم القيام بها، وفي كثير من الأحيان تشكل إدارة المنظمة فريق عمل لعمل دراسة الجدوى يشتمل على ممثلين من الإدارات المختلفة بالمنظمة وإدارة الموارد البشرية بالتعاون مع مطوري النظام.

وتتضمن الإجراءات المختلفة لإنجاز الدراسة التمهيدية في التالي:

- تلقي طلبات التغيير لإنشاء نظام معلومات جديد لإدارة الموارد البشرية يخدم المنظمة ككل أو إدارات بها.
- جمع البيانات والحقائق التي تدعم التطوير.
- تقرير مدى الحاجة للقيام بدراسة الجدوى النظام المطلوب.
- إعداد إطار خطة دراسة الجدوى المحتاج القيام بها.
- استعراض النتائج المتوصل إليها مع متخذ القرار في المنظمة.

ب- دراسة الجدوى

الهدف من دراسة الجدوى هو إعداد تقرير يبين الخصائص الخاصة بنظام معلومات إدارة الموارد البشرية المطلوب، والتكاليف التي سوف تحمّلها المنظمة والعوائد التي سوف تعود عليها عند تطبيق النظام الجديد، وقد تتوسع دراسة الجدوى بحيث تشمل على ثلاث دراسات تتكامل معاً في التوصل للنتائج والتوصيات المستخلصة، وتتمثل في:

- الدراسة الاقتصادية التي تحلل التكلفة والعائد المتوقع.
- الدراسة الفنية أو التكنولوجية التي تلقي الضوء على توافر التكنولوجيات المتقدمة المحتاج إليها نظام المعلومات الجديد.
- الدراسة التنظيمية التي تتمثل في مدى تأثير نظام المعلومات الجديد على الوظائف والمهام الحالية وإعادة تأهيل وتنمية العاملين أو توظيف عمالة جديدة.

وتشتمل مهمة دراسة الجدوى على عدة إجراءات وخطوات أساسية تتمثل في التالي:

استعراض ودراسة ملف توثيق المهمة السابقة المتعلقة بالدراسة التمهيدية.

- مراجعة إطار خطة دراسة الجدوى المقترح في الدراسة التمهيدية.

- تحليل معالم النظام الحالي لإدارة الموارد البشرية.

- تقرير الحاجات والمتطلبات التمهيدية للمستخدمين الحاليين والمتوقعين.

- تحديد وتعريف حاجات ومتطلبات المساندة الفنية.

- تحديد وتعريف حزم برامج التطبيقات المحتاج إليها والمتوفرة بالفعل.

- تطوير خطط القيام بمشروع عملية تطوير النظام.

- إعداد تقرير دراسة الجدوى وتسليمه لإدارة المنظمة.

2- تحديد المتطلبات

توفر هذه المرحلة الأساس المفصل الذي يبني عليه تطوير البرامج والإجراءات الفنية لنظام المعلومات المطلوب تطويره، ويركز في هذه المرحلة على تحليل العمليات التي يقوم بها المستخدمون ويحتاجون إليها، وبتفهم حدود النظام وبيئته بالتفصيل، يصبح في الإمكان تقرير المداخل الفنية المحتاج إليها في تطوير النظام، كما يتم تقييم البدائل المختلفة للعمل، وتعد الخطط المطلوبة لمرحلة التطوير، وتشتمل هذه المرحلة على خمس مهام أساسية على النحو التالي :

أ- تحليل العمليات والنظم

تحلل هذه المهمة الأهداف الحالية للنظام، وتحدد عملياته أو أنظمته الفرعية وتدفعات البيانات إليها، وبينها ومخازن بياناتها، ومدى تفاعلها مع الكيانات المختلفة المتوفرة في بيئة النظام، وبذلك تهدف هذه المهمة الحصول على فهم واضح لعمليات النظام وتحدد القيود والمشكلات والعلاقات التي تؤثر على أداء النظام والمنظمة.

ب- تحديد متطلبات المستخدمين

تشتمل هذه المهمة على تعريف مخرجات النظام التي تؤثر على وظائفه وأنشطته، وتعمل على تأكيد أهداف وحاجات المستخدمين، وتوضح مدى تقويم المداخل الفنية المختلفة، وتحدد البدائل المتنوعة المطلوب دراستها لاختيار البديل الأمثل من بينها حتى يلبي المتطلبات المتواجدة، وتعكس حاجات ومتطلبات المستخدمين متطلبات العمليات وتدفع البيانات المتاحة للنظام، وبذلك يمكن تحديد نقاط القوة في النظام والراهن والتخلص من أوجه القصور التي قد تكمن فيه.

ج- مدخل للمساندة الفنية

تهدف هذه المهمة تقرير أبعاد البيئة الفنية التي يجب أن يشغل فيها النظام المقترح بعد تطويره، وبذلك تتعلق هذه المهمة بتحديد الأجهزة وحزم البرمجيات المتصلة بالتطبيقات المطلوبة، ونظم إدارة قواعد البيانات، ونظم التشغيل ونظم تشغيل الشبكات.

كما توجد مجموعة أخرى من المتطلبات المتصلة بالقوى العاملة الفنية بإدارة الموارد البشرية المكلفين بتشغيل وصيانة الأجهزة والبرمجيات، حيث يجب تنظيم دورات تدريب لتوعيتها بالتطورات الحديثة باستمرار، ويتلازم مع إعداد هذه المهمة، القيام بمهمة التصميم المنطقي للنظام وتحديد حزم برامج التطبيقات المحتاج إليها، ويستخدم المخرجان النهائيان لهاتين المهمتين لإكمال مهمة تقويم البدائل وتخطيط مرحلة التطوير التالية.

د- التصميم المنطقي وتحديد حزم البرامج

توضح هذه المهمة التصميم المنطقي لنظام المعلومات الجديد، وبذلك تشتمل على ترجمة احتياجات ومتطلبات المستخدمين إلى مداخل فكرية قابلة للتطبيق، وقد تشتمل أنشطة التصميم المنطقي على تقرير عمليات وتدفعات البيانات ومخازن البيانات التي تلي المتطلبات الجديدة المحتاج إليها لتلبية احتياجات المستخدمين.

هـ- تقويم البدائل وتخطيط مرحلة التطوير

تهدف هذه المهمة إلى إعداد المداخل الفنية المختلفة لتصميم النظام سواء للتزود بحزم برامج التطبيقات، وكذا القيام بتطوير التطبيقات وأعداد حزم برامجها ذاتياً.

وفي هذا الصدد يرى الباحث إنه يجب على المنظمة إعداد خطة تطوير مفصلة لدورة حياة مشروع تطوير نظام المعلومات بحيث تشتمل هذه الخطة على الجدوى الاقتصادية المعدة سلفاً حتى يمكن قبول البديل الأفضل المقدم قبل البدء في مرحلة التطوير، وبذلك توجه جهود تطوير النظام نحو تحسين المفاهيم والخطط المقدمة للنظام ومراجعتها باستمرار، ويجب أن تؤكد هذه المهمة صحة الافتراضات التي اعتمدت عليها دورة حياة النظام منذ البداية، أما إذا نبع من مهمة تقويم البدائل ضرورة إحداث تعديلات جوهرية على الافتراضات السابقة خاصة ما يتصل منها بالتكلفة والعائد المتوقع أو أداء النظام، فيجب عرض الموضوع على إدارة المنظمة لاتخاذ ما تراه من قرارات مناسبة.

3- تطوير النظام

تمثل هذه المرحلة الجهد الفني المتخصص الأكثر تعقيداً في جهود أعداد دورة حياة عملية تطوير نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المطلوب إنشاؤه في المنظمة، وتبدأ هذه المرحلة بقبول مدخل التصميم المنطقي المتوصل إليه في المرحلة السابقة مع إمكانية التزود أو شراء الأجهزة وبرمجيات نظم التشغيل وحزم التطبيقات المحتاج إليها، كما تنتهي مرحلة التطوير بتوفير وإنتاج نظام معلومات جديد مطور ومختبر بعناية وقابل للتنفيذ والإحلال محل النظام القديم.

وتشتمل هذه المرحلة على عدد من المهام الرئيسية تتمثل في: مواصفات التصميم التفصيلي، تنفيذ وظائف المساندة الفنية، كتابة مواصفات التطبيقات، إعداد الإجراءات، تدريب المستخدمين، تخطيط عمليات التحويل والتنفيذ اللاحقة، اختيار النظام. وقد يغير إجراء شراء حزمة التطبيق المعين من الجهد المخطط في تطوير النظام ويقلله، إلا أن ذلك لا يستبعد أي مهمة من مهام هذه المرحلة.

وتنتهي هذه المرحلة بتوفير تقرير يلخص نتائجها ويحدد الجهد المبذول في الاختبارات وتقييم كل المستخدمين أو المتعاملين مع النظام الجديد، كما يوضح فيه مدى تلبية النظام الجديد المطور للمتطلبات، وبين أهمية تنفيذ النظام وتشغيله، ذلك بهدف المساعدة في اتخاذ القرار من أجل تنفيذ وتطبيق النظام المطور وإحلاله محل النظام الحالي.

وتشمل مهام مرحلة تطوير وإنتاج نظام المعلومات ما يلي:

أ- المواصفات الفنية

تشتمل هذه المهمة على إعداد المواصفات الفنية التي يتطلبها كل نظام من نظم التطبيقات الجديدة، كما تحدد مدى المساندة الفنية المحتاج إليها في إقامة وإنشاء نظام المعلومات.

ب- تطوير المساندة الفنية

الهدف الرئيسي لهذه المهمة يتمثل في إتمام الإجراءات الفنية وتحديد سياسة البرمجة التي تجب القيام بها لأداء تطوير النظام بفعالية وكفاءة عالية، بينما يتحدد الهدف الثانوي لهذه المهمة في الحد من الأخطاء التي قد تحدث فيما يتصل بالافتراضات المتعلقة بالتشغيل أو مدى أداء الأجهزة والبرامج.

ج- مواصفات التطبيقات

ترتبط الأنشطة الرئيسية لهذه المهمة في تحويل مواصفات النظم التي سبق إعدادها في المهمة الأولى من مهام هذه المرحلة إلى مواصفات تحدد إجراءات البرمجة المفصلة للتطبيقات المصممة. وبذلك تعتبر هذه المهمة ذات توجه في بحث

حيث أنها تتعلق بالبيئة الآلية للأجهزة والبرمجيات، ويشتمل توثيق مواصفات التطبيقات على الانتهاء من كل سجلات الإدخال والإخراج المتعلقة بكافة وظائف إدارة الموارد البشرية، وترتيب الملفات ووصف وظائف البرامج بالتفصيل، بالإضافة إلى تخطيط عمليات اختبار البرامج وإعداد بيانات حالات الاختبارات، وتحديد متطلبات تخطيط القوى العاملة والأجهزة والبرمجيات.

د- برمجة واختبار التطبيقات

تتضمن هذه المهمة تحويل مواصفات التطبيقات السابق إعدادها إلى مجموعة من التعليمات أو الأكواد المستخدمة مع لغة البرمجة، ويشتمل ذلك على تحديد تسلسل التعليمات وإتمام عملية توثيق البرامج، بالإضافة إلى إعداد نماذج التشغيل المطلوبة لاختبار البرامج الخاصة بالنظام، وتنجز هذه المهمة في توقيت أداء المهمة الأولى نفسه، وخاصة عند اتباع مدخل تصميم النظم من القمة للقاعدة.

هـ- تطوير الإجراءات وأساليب الرقابة للمستخدمين

تركز هذه المهمة على تطوير مجموعة الإجراءات المفصلة المطلوب أن يؤديها النظام الجديد التي تؤمن أساليب تشغيل النظام والرقابة على عمليات الإدخال والإخراج، وترتيب ملفات البيانات والوصول إلى النظام وصيانة استدعاء البيانات والتقارير.

وتشتمل هذه المهمة على تطوير إجراءات المستخدمين المتصلة بالعمليات العادية، والمساندة الجارية، وتصحيح الأخطاء، واستخدام التقارير، وتشغيل النهايات الطرفية أو أجهزة الحاسبات الشخصية في حالة تطوير نظم معتمدة على الحاسبات الكبيرة أو المتوسطة.

و- تدريب المستخدمين

تستخدم هذه المهمة الإجراءات اليدوية المعدة من قبل التي يجب أن يضطلع بها المستخدمون في اختبار نظم التطبيقات، وبذلك تشتمل هذه المهمة على تخطيط وتنفيذ دورات التدريب التي توجه للقوى العاملة المستخدمة للنظم والمتعامل معها على كافة المستويات الإدارية في المنظمة المعنية.

ز- تخطيط تنفيذ النظام

تحدد هذه المهمة الدعامات الأساسية لمرحلة التنفيذ التالية، مع العلم بأن المهام السابقة في نطاق عملية التطوير قد اشتملت على مداخل واستراتيجيات مختلفة ذات طبيعة عقلية تختص بالتحويل والتنفيذ، أما مهمة تخطيط تنفيذ النظام، ومهمة التحويل، فإنهما يختصان بإكمال الخطط والالتزام بكل المجالات التي تتصل بالجهود المبذولة والجدول المعدة مسبقاً، ويلاحظ أن هاتين المهمتين تُنجزان في الوقت نفسه الذي يتم فيه تطوير المواصفات والبرامج والإجراءات.

وتشتمل مهمة تخطيط عملية تنفيذ النظام على عدد من الأنشطة التي تتصل بخطط اختبار النظام وتركيبات الأجهزة والبرمجيات وتهيئة الموقع وتجهيزه، بالإضافة إلى معايير قبول عطاءات النظم واعتمادها بصفة نهائية.

ح- التحويل إلى النظام الجديد:

تعتبر هذه المهمة من المهام الرئيسية الخاصة بالتخطيط المسبق لمرحلة التنفيذ، وتشتمل على كل المهام السابقة الخاصة بالمداخل والاستراتيجيات ذات الطابع الفكري المرتبطة بعملية التحويل للنظام الجديد المتصلة بتعريف البرامج والإجراءات اليدوية المستخدمة، وتشتمل إجراءات وخطوات هذه المهمة على ما يلي:

- مراجعة استعراض واستراتيجيات وخطط التحويل السابق التعرض لها.
- تحديد حالة كل برنامج من برامج التحويل وتقرير إجراءاته.
- تطوير خطة عمل مفصلة تشتمل على تطوير البرامج والمعالجة الآلية، المساندة اليدوية من خلال النماذج والإجراءات المطورة الرقابة على الملفات متطلبات التدريب المتخصص.

وحتى يمكن اكتشاف هذه الأوضاع بالكامل يجب أن يشتمل الاختبار على مجموعة من الأخطاء المحددة مسبقاً، التي توجه للنظام وتمثل أسلوباً فعالاً لاكتشاف الأخطاء واستدعائها، وتهدف هذه المهمة إلى التأكد من أن الأخطاء التي يتوقع حدوثها سوف يخلو منها النظام المطور حتى يمكنه من البقاء والتعايش في خدمة المنظمة والمستخدمين فيها. وتنتهي عملية اختبار النظام بالموافقة على تطبيقه واعتماد ذلك بصفة نهائية.

4- تنفيذ النظام المطور

تتمثل المرحلة الأخيرة لدورة تطوير النظام في هذا المدخل الاستشاري على تنفيذ وتطبيق النظام وتشغيله كلياً في نطاق المنظمة. وفي هذه المرحلة تحول كل ملفات النظام وتعدّد الدورات التدريبية المخططة من قبل. وبذلك يبدأ تطبيق البرامج والإجراءات الجديدة وينتهي من العمليات القديمة التقليدية، كما تنجز في هذه المرحلة بعض التحسينات أو التعديلات الطفيفة التي تسهم في زيادة كفاءة وفعالية النظام الجديد.

وتتكرر هذه العملية عدة مرات فيما يتصل بمشروعات النظم الجديدة، حتى يمكن تنفيذه في مواقع عديدة أو تنفيذ عدد من النظم الفرعية المترابطة معاً في إطار نظام المعلومات المتكامل، وبعد ثبات تشغيل النظام، تبدأ مهام ما بعد التنفيذ حيث تقارن النتائج الفعلية بالخطط والمتطلبات المستهدفة من قبل.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- الخرابشة، عمر محمد. (2009). *تقييم أسس وقواعد انتقاء وتعميم الموظفين في جهاز الخدمة المدنية الأردني*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الرواحنه، عبد الله عودة. (2013). *أثر جودة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- السالم، مؤيد سعيد. (2010). *إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي*. الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- الفريح، إبراهيم صالح. (2010). «انتشار تقنيات المعلومات والاتصالات في الدول العربية وأثرها على مشاريع الحكومة الإلكترونية»، *مؤتمر الحكومة الإلكترونية: الواقع والتحديات*، مسقط، سلطنة عمان، الفترة من 13: 15 مايو.
- المدلل، عبد الله وليد. (2012). *تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على رئاسة مجلس الوزراء*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- المغربي، عبد الحميد. (2014). «جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي»، *جامعة الزقازيق مجلة الدراسات والبحوث التجارية*.
- النجار، فريد. (2008). *الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق*، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الهادي، محمد محمد. (2009). «نحو توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير التعليم في مصر»، *المؤتمر العالمي الثاني لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات*، القاهرة، الفترة من 13-15 ديسمبر.
- بحيصي، عصام. (2012). «تأثير تكنولوجيا المعلومات الحديثة وأثرها على القرارات الإدارية في منظمات الأعمال»، *مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية*، مجلد 14، العدد، غزة، فلسطين.
- بختي، إبراهيم. (2013). *صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء*، المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة.
- بوباكور، فارس. (2010). «أثر التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية»، *مجلة الاقتصاد*، العدد 30.
- جرادات، ناصر محمد سعود. (2011). «أثر المعوقات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة»، *مؤتمرات اتجاهات مستقبلية في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية*، عمان، الأردن.
- حامد، سعيد شعبان. (2006). «الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية»، بحث مرجعي مقدم إلى اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال: أساتذة مساعدين، كلية التجارة، جامعة الأزهر.
- حسن، حسن فلاح. (2009). *استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في قطاع الاتصالات الأردنية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- ديب، صلاح شيخ. (2010). *نظم المعلومات الإدارية*، سوريا: المطبوعات الجامعية.
- رابح، زبيري. (2010). «دور أنظمة المعلومات في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسة»، *الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد*، جامعة الجزائر.
- رايس، مراد. (2014). *أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
- رزق، راكان. (2010). *مجتمع المعلومات في الجمهورية العربية السورية*. دمشق: منشورات جامعة حلب.
- سعد برونوطي. (2014). *إدارة الموارد البشرية*، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- شحاتة، نظمي. (2010). *إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد*. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- طلبية، عبد الله. (2012). *الإدارة العامة*. دمشق: دار الرضا للنشر.
- عبد الباري، درة. (2008). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين*، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح، محمد سعيد. (2010). *الإدارة العامة*. بيروت: الدار الجامعية.
- عثمان، محمد مختار. (2010). *مبادئ علم الإدارة العامة*. ليبيا: منشورات جامعة قار يونس.
- عقيلي، عمر وصفي. (2006). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- كاسب، ياسين. (2008). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- كاظم، عبد الله. (2009). «تقويم واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في رئاسة جامعة القادسية»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 11، العدد 2.
- لحميدي، نجم عبد الله. (2009). *نظم المعلومات الإدارية: مدخل معاصر*. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد، سهيلة. (2010). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر.
- محمد المدهون. (2011). *إدارة وتنمية الموارد البشرية*. غزة: إبداع للطباعة والنشر، 2011.
- مسعود، شروق. (2013). *أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: حالة مؤسسة ENAB*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- وصفي، عمر. (2010). *فلسفة الإدارة*، سوريا: منشورات جامعة حلب.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Akinyemi, Benjamin. (2012). "Human Resource Development Climate as a Predictor of Citizenship Behaviour and Voluntary Turnover Intentions in the Banking Sector", *International Business Research*, Vol. 5, No. 1.
- Bagad, V. (2009). *Management Information Systems*. India: Technical Publications Pun.
- Cabral, L. (2010). *Introduction to Industrial Organization*. London: MIT Press.
- Cascio, Wayne. (2011). *Human Resources Information Management: An Information System Approach*, USA: Printice-Hall.
- Castel, Ana. (2016). "Information Technology Complementarities and Three Measure of Organizational Performance Empirical Evidence from Spain", *Journal of Information Technology Impact*, Vol. 7, No. 1.
- Edralin. (2010). "Human Resource Management Practices: Drivers for Stimulating Corporate Entrepreneurship in Large Companies in the Philippines", *DLSU Business and Economics Review*, Vol. 19, No. 2.
- Haag, S. (2009). *Management Information Systems for the Age*, USA: McGraw-Hill.
- Kuvaas, Bard. (2008). "An Exploration of How the Employee Organization Relationship Affects the Linkage between Perception of Developmental Human Resource Practices & Employee Outcomes", *Journal of Management Studies*, Vol. 45, No.1.
- Loudon, C. K. (2009). *Management Information System*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Martinez, Ricardo. (2015). "Analysis and Measurement of the Impact of information Technology Investment on Performance in Mexican Companies", *International Business and Economics Research Journal*, V. 6, No. 10.
- Paquin, Michel. (2010). *Management of Information Technology*, Canada: Agency Editions.

The Role of Contemporary Information Technology In Developing Human Resource Management Strategies: A Field Study on the Egyptian Company for Trade and Distribution of Medicines

Dr. Samah Farag Mohammed Eid

Director of Supporting Activities

SME Development Agency

Ph.D. in Public Administration

Sadat Academy of Administrative Sciences

Arab Republic of Egypt

ABSTRACT

This recent research deals with the means of information technology as the main pillar of human service and its field of work in order to secure, store, and deliver information after processing it and preparing it for the user quickly, accurately and comprehensively.

The success of organizations in today's world depends on what they have of human resources with high efficiency in terms of education, training, and experience, and what these organizations possess of modern and advanced technology that can be harnessed to serve their strategies and the vision, mission, goals and programs, and one of the most important ways to benefit from modern technology Finding interrelationships between them and the human resources available in the organization, and this administration requires the people in charge of the organization to define and accurately identify everything related to these interrelationships between information technology and human resources, and from these relationships, the issue of technology in Hussein and the development and activation of the functions of human resources management, through human resources management practices.

Through this research deals with the impact of the use of information technology on human resource management strategies, which contributes to the improvement of the organization and the development and improvement of the performance of its human resources and thus impose itself in the labor market thanks to its dependence on modern technologies.

Keywords: *Information Technology, Human Resource Management Strategies.*