

THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PATTERN HAS CHANGED IN LIGHT OF THE CORONA (COVID 19) PANDEMIC IN ALGERIA

MOUSSAOUI Samia¹


Dr., National School of Management, Algeria

Abstract

This study aims to know the change in the human resource management pattern in light of the Corona (Covid 19) pandemic in Algeria, where we will discuss the most important changes that human resource management has known in the era of digitization, especially what has been produced by the repercussions of globalization, especially since Algeria, like other countries in the world, has experienced a health crisis. The spread of the Corona virus (Covid 19) affected various fields, so it was necessary for it to deal according to digitization mechanisms, which forced the Human Resources Department to adapt to these circumstances.

Key words: Change, Human Resources Management, Electronic Management, Corona.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.25.29>

¹  samia.moussaoui04@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9771-6034>

تغير نمط إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) بالجزائر

موساوي سامية

د، المدرسة العليا للمناجمت، الجزائر

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى معرفة تغير نمط إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا (كوفيد19) بالجزائر، حيث سنتطرق إلى أهم التغيرات التي عرفتها إدارة الموارد البشرية في عصر الرقمنة، لاسيما ما أفرزته تداعيات العولمة العالمية، خاصة وان الجزائر كغيرها من دول العالم شهدت أزمة صحية وهي انتشار فيروس كورونا(كوفيد19) مس مختلف المجالات، فكان لازما عليها التعامل وفق آليات الرقمنة مما فرض على إدارة الموارد البشرية التكيف مع هذه الظروف. **الكلمات المفتاحية:** التغير، إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، كورونا.

المقدمة

عالم اليوم أصبح يمتاز بعالم السرعة والتحول في كل شيء ذلك أن التغير الذي فرضته العولمة جعل كل الأشياء تختزل في ما يسمى اليوم بالقرية الكونية، وفي عالم المنظمات وإدارة الأعمال و الذي كانت فيه طرق الإدارة سابقا تسير وفق النمط التقليدي الذي أرسى لقواعده الاتجاه التاييلور، نجد أن الكثير من هذه المؤسسات سعت اليوم إلى التكيف مع تداعيات النظام العالمي الجديد، حيث كانت أول خطوة يقوم بها علماء الإدارة والمهتمين بمجال السلوك التنظيمي هي التفكير في تغيير الأساليب الإدارية التقليدية والتوجه نحو العالم الرقمي، ويتوقف نجاح أي منظمة كانت على فعالية وكفاءة مواردها البشرية وحينما نتكلم عن المورد البشري هنا فنحن نركز على مفهوم إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة والذي أصبح نقطة قوة تعتمد عليها الكثير من المؤسسات العالمية في تحقيق ميزة تنافسية بين عالم يعج بالصراعات والمنافسات والتحولات والتقلبات، وضمن مجال السلوك التنظيمي فالفرد العامل وفق النسق التنظيمي هو القاعدة التي يجب على الإدارة الاعتناء بها ك رأس مال بشري ضمن بيئة العمل، وهذا طبعا يتوقف على الاستراتيجية التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في بلوغ الخطط التي رسمتها لتحقيق ذلك من أجل زيادة أداء وكفاءة العاملين وتحقيق متطلباتهم في ذلك. وبما ان التغير يمس عدة جوانب لاسيما المجال التنظيمي نجد أن العامل التكنولوجي هو أكثر العوامل التي قد أثرت بصفة مباشرة على إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت اليوم تخضع جميع الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية إلى عملية الرقمنة وفق قاعدة بيانات تتماشى و العصرنة حتى من خلال عملية وصف وتوصيف وتحليل الوظائف والتي يجب على جميع الفاعلين في المنظمة لاسيما إدارة الموارد البشرية ان يتكيفوا معها في نسق تنظيمي مفتوح على مصريه، حيث يؤثر ويتأثر بالمدخلات والمخرجات ضمن متطلبات مجالات البيئة الداخلية والخارجية فيها.

وهذا الفهم للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة يمكن إدارة الموارد البشرية من وضع إستراتيجياتها بنجاح وبشكل يتضمن الموازنة الكبيرة بين ممارسات ونشاطات إدارة الموارد البشرية والمتغيرات والتحديات التي تحتويها البيئة الداخلية والخارجية (بختة حياة حداد سيد، 2015، ص176).

وللحديث عن تغير نمط إدارة الموارد البشرية فإننا نقصد هنا ضرورة تحول إدارة الموارد البشرية من النمط الإداري التقليدي إلى النمط الإلكتروني في جميع إجراءاتها، حيث نجد اليوم الكثير من المؤسسات قد سارعت إلى تحقيق الجودة في كل معاملاتها الإدارية من خلال التكيف مع التغير الحاصل وتحقيق نتائج متوقعة بأقل جهد وتكلفة ووقت مناسب، فمثلا بعد ما كان التعامل بالطريقة التقليدية المتمثلة في كثرة الوثائق الورقية المستعملة، أصبح هناك تحول وتوجه نحو تعميم استخدام الوثائق الإلكترونية وهذا لضمان أداء فعال لمواردها البشرية من جهة وتحسين الخدمة العمومية من جهة ثانية، وهذا كي يتحقق دور المنظمات الرقمية والعصرية التي تسعى للبقاء في بيئة تنافسية.

وفي ظل الأزمات التي يشهدها العالم ظهرت الأزمة الصحية ممثلة في جائحة كورونا كوفيد19 الذي انتشر في كامل أرجاء المعمورة، والجزائر تعتبر واحدة من بين الدول التي عرفت هذه الأزمة، فكان لابد من الأخذ بالإجراءات التي تحفظ سلامة أفراد المجتمع برمته سواء تعلق بشقه المهني التنظيمي أو بشقه الآخر الاجتماعي في حياة الناس. لا شك أن فيروس كورونا المستجد سيشكل أحد أكبر التحديات أمام المؤسسات سواء التابعة للقطاع الخاص أو العام إذ أنه في الوقت الذي يركز فيه العديد من القادة اهتماماتهم على الجوانب الصحية والاقتصادية لهذه الأزمة فهناك ثمة خطر بأن المورد البشري لا يحظى بالاهتمام الذي يستحقه (ليلي بوحديد، 2019، ص1).

لا يختلف اثنان على أن الثابت الوحيد في هذا الكون هو التغيير الذي يشمل كافة مجالات الإنسانية في تعاملاتها وأفكارها وتصوراتها وطريقة عيشها ضمن المجال الواسع في هذا الوجود وعلى غرار ذلك، فالكثير من المنظمات والمؤسسات عرفت كيف تتكيف مع هذا التغيير فالمنظمات الناجحة هي التي أولت عناية بالغة وأهمية كبير لموردها البشري، الذي يعتبر نقطة تحول في مستقبل هذه المنظمات فمن خلاله تضمن مركزها التنافسي واستمراريتها وبقائها. وللإشارة هنا وبالحديث عن أهمية المورد البشري فإن هذا الأخير يرتبط ارتباطا مباشرا ووثيقا مكانة إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة والأفراد من خلال الإرساء لثقافة تنظيمية تضمن استقرار كل الأنساق التنظيمية ضمن بيئة العمل مع كفاءة.

ولقد أثار موضوع إدارة الموارد البشرية بصفة عامة محور اهتمام الكثير من الدارسين والباحثين في كثير من المجالات لاسيما الحقل السوسيو-تنظيمي، حيث ظهر الكثير من المفكرين والباحثين من أجل تأكيد مفهوم السلوك التنظيمي الذي يتجسد فيه دور المورد البشري ككيان ضمن النسق العام للمنظمة وهو طرف فاعل ومحرك أساسي لتقدمها، إذا لا يمكن تصور نجاح أي منظمة دون الحديث عن النجاح الذي حققه موظفوها من خلال الأداء المتوقع الذي يعكس أسلوبهم ومهارتهم وسرعة الإنجاز مما يولد الدافعية والجاهزية في تحقيق الفعالية في العمل. ونظرا للأهمية الكبيرة التي حظيت بها إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة للدور الذي تضطلع به في توجيه وقيادة الموارد البشرية فهي بذلك تؤدي دورا إستراتيجيا للمنظمة، ويتم التركيز على الدور المؤثر والذي يمكن ان تقوم به إدارة الموارد البشرية في إحداث التغييرات لذا فإن مسؤولية هذه الأخيرة في إحداث التغيير تتعاظم وتزداد أهميتها، كون التغيير

المنظمي أصبح مرتبط بكل جوهري واستراتيجي بتغيير الموارد البشرية . (حمودي عبد الله جاسم الشمري، 2021، ص311)).

وفي ظل التغيرات الحاصلة اليوم وتداعيات العولمة وما أفرزه العالم الرقمي من مؤسسات متفاعلة على مستوى الماكروسوسيوولوجي جعل مسألة التكيف مع هذا التغير أمراً حتمياً، وعليه... فإن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية أتاحت للكثير من المؤسسات لا سيما في الجزائر حتمية التحول من نمط الإدارة التقليدية إلى نمط الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وهذا من أجل مواكبة التغيرات السريعة الحاصلة في مجال عالم التكنولوجيا والاتصال، قصد تجسيد النمط الفكري الإداري الحديث الذي يجب على كل منظمات الأعمال ان تدركه قصد ضمان استمرارها.

وفي ظل الأزمات الكثيرة التي شهدتها العالم منها جائحة كورونا التي ظهرت تداعياتها على الأفراد والنشاطات ، إذ شكلت بذلك جملة من القيود والإجراءات الوقائية حيث أصبح العالم يسعى إلى الحفاظ على النفس البشرية وسلامة الأفراد، فكان لابد من التباعد بأشكاله في كل التعاملات سواء أفراداً أو منظمات، فأصبحت الكثير المنظمات تلجأ إلى التعاملات الرقمية في نشاطاتها وأعمالها، وهنا يأتي أهمية إدارة الموارد البشرية التي فرض عليها حتمية التغير نحو الإدارة الإلكترونية قصد ضمان السلامة المهنية والصحة النفسية ، وهذا ما سعت إليه الجزائر في ظل انتشار فيروس كورونا كوفيد 19، من خلال تجنب الطرق التقليدية كالتعامل بالوثائق الورقية التي يمكن من خلالها انتقال هذا الفيروس فكان الحل البديل هو التغير نحو نمط الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وعليه فقد جاءت مساهمتنا من أجل محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هو واقع التغير الذي مس نمط إدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا بالجزائر؟
- 2- هل ساعدت الإدارة الإلكترونية في حل مشكلات التعاملات الإدارية في ظل مخاطر وباء كورونا؟
- 3- هل برامج وآليات الإدارة الإلكترونية تشكل حافزاً مشجعاً لإدارة الموارد البشرية في ظل الأزمات العالمية؟

أهداف البحث:

- 1- التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية في الجزائر،
- 2- معرفة النتائج المحققة من خلال تغير في وظائف إدارة الموارد البشرية نحو الإدارة الإلكترونية،
- 3- تكثيف البرامج التكوينية والتدريبية للموارد البشرية حول أسلوب الإدارة الإلكترونية الحديثة.

المنهجية المعتمدة:

تم الاعتماد على الدراسات السابقة من بينها، منظمة العمل الدولية، اليونيسف واهداف التنمية المستدامة، بالإضافة إلى استخدام تقارير الأمم المتحدة والاستعانة بمختلف الدراسات والمنشورات العلمية.

قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مجموعة من النقاط والمتمثلة في:

أولاً: تحديد مفاهيم

ثانياً: واقع إدارة الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا

ثالثاً: جائحة كورونا ومستقبل إدارة الموارد البشرية

رابعاً: تغير نمط إدارة الموارد البشرية (من التقليدي إلى الإلكتروني)

خامساً: مناقشة نتائج

أولاً: تحديد مفاهيم:

1 تعريف التغير:

تدل كلمة تغير في العربية على معنى التحول والتبدل، كما أنها تعني الأشياء واختلافها (حجيلة رحالي، 2010، ص3).

في اللغة الانجليزية change يعني الاختلاف الذي يحدث في أي شيء يمكن ملاحظته في فترة زمنية معينة. وبهذا يكون المعنى اللغوي للتغير الانتقال والتبدل والتحول من حالة إلى حالة أخرى خلال فترة زمنية معينة. (مومن الجموعي بكوش، 2016-2017، ص59).

التغير في ذاته ظاهرة طبيعية تخضع لها جميع مظاهر الكون وشؤون الحياة المختلفة، وقديما قال الفيلسوف اليوناني "هيرقليطس": "Hericalitus: إن التغير قانون الوجود، والاستقرار موت وعدم". كما عبر عن التغير في قوله الشهير: إنك لا تنزل البحر مرتين فإن مياه جديدة تجري من حولك أبداً". (دلال ملحس أستيتية، 2008، ص19)

2 إدارة الموارد البشرية:

هناك العديد من الباحثين والمفكرين لاسيما في مجال السلوك التنظيمي من كتبوا ونطرقوا إلى تقديم تعريفات وتصورات مختلفة لإدارة الموارد البشرية ومن بينها نذكر ما يلي:

-مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة الاقتصادية والأفراد الذين يعملون بها.

-جميع الناس الذين يعملون في المؤسسة من رؤساء ومرؤوسين الذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تكريسا لثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المؤسسة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية.

أما فرانش French فعرفها: "عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة".

وهي أيضا: مجموعة أنشطة ووظائف تستخدم لإدارة الموارد البشرية بطريقة بعيدة عن التمييز وبشكل فعال لمصلحة المنظمة والفرد والمجتمع في تنظيم مجتمع معين (عائشة عزوز وزاهية توام، 2021، ص110).

4 الإدارة الإلكترونية:

هناك عدة تعريفات جاءت في صدد تحديد مفهوم الإدارة الإلكترونية ومن جملة ذلك نجد مايلي: - استخدام لتكنولوجيا المعلومات الرقمية في انجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات المرفقية والتواصل مع المواطنين بمزيد

من الديمقراطية ويطلق عليها في بعض الأحيان حكومة عصر المعلومات أو الإدارة بغير الأوراق أو الإدارة الإلكترونية وهذا هو التعبير الأدق". (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص156)

-وتعني كذلك تحويل جميع العمليات الإدارية ذات الطبيعة الورقية إلى عمليات الكترونية عن طريق استخدام التطورات التقنية الحديثة، منها أجهزة الكمبيوتر وشبكات الاتصال والبرمجة اللازمة. (مجيد الكرخي، 2014، ص22) ويعرفها «مجد سمير أحمد بأنها عبارة عن استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة شبكة الانترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بمنشأة ما بغية تحسين العملية الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء بالمنشأة وعليك يمكن القول أنها ذلك التطور التكنولوجي في أساليب الإدارة من حيث سرعة الإنجاز.

5- فيروس كورونا (كوفيد19):

هي وباء ينتشر بشكل واسع، ويحتاج عدة دول أو قارات ويصيب عددا كبيرا من الناس. ويعرف أيضا على أنه سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان ومن المعروف أن عددا من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة. وقد اعتبرت منظمة الصحة العالمية (كوفيد 19) جائحة وبالتالي يختلف عن الوباء، فالوباء قد يكون انتشاره في منطقة جغرافية كبيرة ومحصورة في دولة واحدة أو عدد قليل من الدول. أما الجائحة فتعني انتشارا عالميا للمرض شاملا عددا غير قليل من الدول، وهو ما نشهده الآن.

ثانيا: واقع إدارة الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا:

1- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل فيروس كورونا

ونحن هنا سنركز على جانب الموارد البشرية في المؤسسات والتحديات التي تواجهها في ظل أزمة كورونا والمتمثلة في التالي: (عباس إبراهيم الزهير، 2022، ص18)

* **التحديات التكنولوجية والمعلوماتية:** لقد انعكست الاتجاهات التكنولوجية الحديثة على أداء عمل إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها، حيث أصبح من الضروري العمل على استحداث الأنظمة والهياكل التنظيمية والحاجة إلى المهارات المتنوعة لتحقيق ميزة تنافسية في تقديم الخدمات والتطبيقات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ولا سيما في الأزمة الصحية العالمية المتمثلة في فيروس كورونا، والتي أدت إلى تقليص الأعمال التي تحتاج إلى مهارات قليلة، وزيادة الأعمال التي تحتاج إلى مهارات متنوعة.

الموارد المعلوماتية من أهم التحديات الأساسية في عصر المعلومات فالتقدم التكنولوجي مكن المؤسسات من القدرة على القيام بتخزين كم هائل من المعلومات وإمكانية إرجاعها وقت الحاجة إليها، ولذلك فإن تطبيقات وممارسات إدارة الموارد البشرية تعتمد عليها بحيث تؤدي إلى حدوث تحول بالموارد البشري من وضعه الحالي إلى المورد البشري ذات المعرفة الواسعة والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال أداء الأعمال بكفاءة وجودة عالية، كما أنه يمكن التنبؤ بالحاجة إلى الموارد البشرية كماً ونوعاً، ووضع الخطط الإستراتيجية التي تسهل العمل للوصول إلى الأهداف بفعالية بالإضافة إلى تقييم سياسات إدارة الموارد البشرية ومراقبة العمليات.

كل تلك التحولات كان لها أثر كبير في تسريع العمليات وتحقيق الأهداف للمؤسسات من خلال توفير قدرات فنية وتكنولوجية قادرة على التحليل وإحداث تغييرات جوهرية تتطلبها بيئة العمل الجديدة، كما أن هناك تحديات

تكنولوجية كبيرة تواجه المؤسسات تتمثل في ضعف البنية التحتية لخدمات الكهرباء والانترنت وشح الأجهزة الإلكترونية وقلة توافرها بين يدي الموظفين نتيجة الوضع الاقتصادي المتدني الذي تعاني منه المؤسسات.

*** تحدي تطوير رأس المال البشري:** يمكن تحديد مفهوم رأس المال البشري بأنه مجموعة من القدرات والمهارات والخبرات البشرية المتباينة في مستويات أدائها المنظمة حالياً والتي ستتهياً للعمل مستقبلاً، ويتضمن رأس المال البشري الذي يتمثل في القدرات والخبرات والمهارات العاملة في المنظمة، ورأس المال الفكري ويتمثل بالموظفين الذي يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم. من الموارد البشرية الموجودة.

ويمكن القول بأن التحدي الأكبر في ظل أزمة كورونا هو كيفية وآليات تطوير رأس المال البشري في ظل عدم الذهاب لمكان العمل واللجوء إلى آليات جديدة في تطوير رأس المال البشري، حيث أنه يشكل مورداً معرفياً ويشكل تحدياً أمام منظمات الأعمال وخاصة الدولية ولذلك فإن المؤسسات تحاول الحفاظ على رأس المال الفكري وتطويره من خلال إستقطاب أفضل الموارد البشرية والتنشيط المكثف لتطوير الأفراد مبكراً وإبعاد العناصر الذين لا يمكنهم إضافة أشياء متميزة. (مومن الجموعي بكوش، 2016-2017، ص59).

*** تحدي المنافسة والجودة:** يتطلب من إدارة الموارد البشرية في ظل الأزمة الحالية لفيروس كورونا المحافظة على قوتها التنافسية بين المؤسسات وذلك من خلال وضع الخطط الإستراتيجية لمعالجة التغيرات في البيئة الجديدة مع إستقطاب موارد بشرية ذكية وماهرة قادرة على الحفاظ على الميزة التنافسية للمؤسسة، والتي تتحقق بتوافر مجموعة الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية. كما أن إدارة الموارد البشرية تمتلك الدور الرئيس والأساس في تحقيق نوعية الإنتاج للمؤسسة. من خلال قيامها بتوفير الظروف المناسبة للأداء الجيد، بحيث يكون الأفراد العاملين على درجة عالية من الإبداع والمبادرة والكفاءة في تلبية حاجات ورغبات المستفيدين وذلك من خلال التركيز على العمليات والإنتاج وتقديم الخدمات بجودة عالية مع التركيز على الاستجابة لمتطلبات السوق الخارجية (دلال ملحس أستيتية، 2008، ص19).

*** تحدي مقاومة التغيير:** تواجه هنا إدارة الموارد البشرية تحدي مقاومة التغيير من قبل الموظفين، حيث تشكل هذه النقطة تحدياً بارزاً لعدة أسباب أهمها الخوف من المستقبل المجهول الذي يحدث ضمن إطار عملية التغيير، وهنا يجب أن تعمل إدارة الموارد البشرية على تهيئة الموظفين لذلك التغيير، ويتأتى ذلك حينما تحرص المؤسسات على إستقطاب وتوظيف موظفين يتسمون بالمرونة والقدرة على التنبؤ بالمستقبل ومواجهة التغيرات، كما يجب على المؤسسة أن تعثر على طرق جديدة ومبتكرة للحفاظ على ثقافة المؤسسة وإنجاز العمل.

2- إنعكاسات فيروس كورونا على إدارة الموارد البشرية:

لم يخطر على بال أحد منا أنه سيأتي علينا يوم وننجز الأعمال في بيوتنا نظراً للفيروس القاتل كورونا، فلقد تأثرت إدارة الموارد البشرية تأثراً كبيراً فبعضها أخذ منحى الاستمرار واستحدثت أساليب إدارية جديدة في العمل مثل العمل عن بعد وغيرها من الطرق والأساليب الحديثة، في حين أن بعض المؤسسات الأخرى استمرت في نهجها القديم قبل ظهور الأزمة.

*** تكثيف التدريب والاستثمار في العمل عن بعد:** فلقد أصبح العمل من المنزل هو الوضع الطبيعي الجديد للموظفين، وهنا يجب على إدارة الموارد البشرية تدريب الموظفين على كيفية العمل بنجاح من المنزل، فقامت بعض

المؤسسات والشركات بإصدار دليل للعمل من المنزل يوضح آليات العمل وطرق المشاركة وتقديم الخدمات وغيرها من الأمور التي تعمل بها الشركة ضمن إطار عملها، وتمت مشاركة هذا الدليل مع الموظفين (عائشة عزوز وزاهية توام، 2021، ص110).

* **البحث عن رفاهية الموظفين:** فمستقبل العمل هو مستقبل رفاهية الموظفين، فحينما يشعر الموظف بأنه يعمل في جو من الرفاهية والراحة النفسية بعيدا عن الضغوط والخوف على نفسه وأسرته فإنه حتما سيقوم بأداء وإنجاز الأعمال المنوطة به على أكمل وجه، والرفاهية ليس فقط في الأجور وأوقات العمل ومرورها بل الرفاهية الجسدية والعاطفية والعقلية والروحية وذلك لتجنب معاناة الموظفين وخوفهم وقلقهم في التعامل مع فيروس كورونا.

* **إعادة هيكليّة وتعريف الأعمال:** فمنا ظهور فيروس كورونا غيرت طرق العيش وأداء الأعمال بشكل جذري بل ومسميات بعض الأعمال، وهناك بعض المؤسسات قامت بإعادة هندسة العمليات الإدارية داخلها، وذلك سيسرع الثورة الصناعية والتي تغذيها التقنيات الذكية مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة الفائقة المتنقلة (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص156).

وهنا لا بد من تحديد دور إدارة الموارد البشرية الجديد في المؤسسات من خلال تبني سياسة العمل عن بعد، والتوظيف القائم على أساس المهارات، والعمل على التدريب المستمر للموظفين والاستثمار بهم لأنه هم رأس المال الحقيقي للمؤسسات في ظل أزمة كورونا.

ثالثا: جائحة كورونا ومستقبل إدارة الموارد البشرية

1- إدارة الموارد البشرية بين المدخل التقليدي والمدخل الحديث:

تختلف وجهات نظر المديرين في تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية وهناك وجهتا نظر مختلفتين متماثلتان في:

* **وجهة النظر التقليدية:** يرى بعض المديرين أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المؤسسة تقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية مثل حفظ ملفات العاملين، وضبط أوقات الحضور والانصراف والاجازات، ولم تحظى إدارة الموارد البشرية باهتمام هؤلاء المديرين حيث يرون أن تأثيرها ضئيل على نجاح وكفاءة المؤسسات (مجيد الكرخي، 2014، ص22).

* **وجهة النظر الحديثة:** يرى البعض الآخر من المسيرين أن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية في المؤسسات ولا تقل أهمية عن باقي الوظائف، والتسويق والإنتاج والمالية نظرا لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات وتشتمل على أنشطة رئيسية من أهمها تخطيط الموارد البشرية، جذب واستقطاب الموارد البشرية المناسبة للعمل وتدريب وتنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى النشاط التقليدي المتعلق بتسيير شؤون الموارد البشرية في المؤسسة (عباس إبراهيم الزهير، 2022، ص18).

* **إدارة الموارد البشرية الحديثة:** هي علم إداري يختص بالجوانب البشرية وتنمية الخبرات ورفع الكفاءات لدى الموظفين والإداريين والعاملين في المؤسسات، وتسعى إدارة الموارد البشرية إلى التعاون وإحداث الانسجام والتداخل الإيجابي والفعال بين تخصص إدارة الموارد البشرية والتخصصات الإدارية الأخرى إدارة الأعمال وإدارة التسويق وإدارة

الإنتاج وإدارة المخازن كما تركز إدارة الموارد البشرية على تنمية وزيادة المعرفة وتطوير الجوانب الإدارية والوظيفية والعملية مع تنمية الأفراد العاملين ماديا وعلميا ووظيفيا. (سامية عزيز وأم الخير قوارح، 2012، ص114).

إن إدارة الموارد البشرية الحديثة تركز على الجوانب الأساسية التي يتبناها ويتولاها المدراء في تنمية الجوانب البشرية، كما تسعى إدارة الموارد البشرية الحديثة إلى وضع طرق حديثة واستراتيجيات متطورة لاختيار الأفراد والموظفين والعاملين وتدريبهم وتنمية مواهبهم وتطويرهم إداريا وعلميا وفنيا.

وتعمل إدارة الموارد البشرية الحديثة على وضع وتصميم ورسم خطط وهياكل وتنظيمات إدارية خاصة، مثل وضع هياكل تنظيمية إدارية حديثة لتنظيم العلاقة بين الموظفين والإداريين والأفراد العاملين.

إن إدارة الموارد البشرية الحديثة تعمل على توجيه الأفراد العاملين وذلك بهدف زيادة خبراتهم الوظيفية والإدارية ورفع معنوياتهم وتنمية مواهبهم (حميد خبال وشول بن شهرة، 2005، ص234).

2- دور إدارة الموارد البشرية في ظل فيروس كورونا:

وهنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية في إتباع نهج جديد يتماشى مع متطلبات الأزمة الحالية وذلك من خلال خمسة محاور: (عبد الفتاح بيومي الحجازي، 2008، ص13)

*على إدارة الموارد البشرية لكونها شريكاً استراتيجياً في المؤسسة العمل على دراسة تحليلية عميقة للواقع الحالي وتقييم جدي لآثار الأزمة على المؤسسة وتقديم المشورة للإدارة العامة وعرض خطة عمل تكون واضحة ومتكاملة، كل هذا بالشراكة مع جميع المدراء وأصحاب القرار وذلك خلال تخطيط فعال وتنفيذ محكم.

*إن التواصل الدائم مع جميع العاملين هو أكثر من ضروري في هذه المرحلة الدقيقة والتواصل يفرض الحضور والتكلم شخصياً مع الجميع، فعلى مدير الموارد البشرية أن يكون مستمعا متعاطفا صريحا وشفافا في العمل وعليه أن يفسر خطوات الإدارة لجميع العاملين عارضا الصورة الصحيحة للوضع الراهن مظهرا الحقائق ومطلعا على أي جديد مقدما الأدلة العلمية والبراهين متسلحا بالأرقام والوقائع. (خالد ممدوح إبراهيم، 2009، ص42)

*السهر على إتباع إجراءات وقائية تعزز بيئة سليمة في العمل من جهة وصحة نفسية لجميع العاملين من جهة أخرى فهذه الخطوات هي ضمانة استمرار الإنتاجية عند العاملين وإلهام لأداء مرتفع، حتى في وقت الأزمات يجب أن تبقى سعادة العاملين ورفاهيتهم وتحفيزهم من أولويات الإدارة وذلك من خلال العمل بطرق مختلفة على مساهمهم المهني وتقدير عملهم ومكافأتهم وإشراكهم في العمل الاجتماعي والاهتمام بأحوالهم المالية وصحتهم البدنية.

*تدريب العاملين: على ما فرضته الأزمة من تغييرات جذرية في أحوال العمل والتدريب يجعل من العامل أكثر تحضيرا ويرفع من مستوى المسؤولية لديه في مواجهة المخاطر، والتدريب المستمر على الحماية الشخصية يبعد عنه الإصابة بأي عدوى تجعله بعيدا عن مكان عمله أو أن ينقل العدوى إلى مكان سكنه وأفراد عائلته.

*رغم قساوة الأزمة وارتفاع نسبة الوفيات والخسائر التي تكبتها سائر القطاعات الاقتصادية، على مدير الموارد البشرية أن يكون إيجابيا فكلما كانت الأفكار والمشاعر إيجابية كانت لدينا فرص لخلق تجارب أكثر إيجابية في حياتنا، والإيجابية لدى مديري الموارد البشرية تنعكس بشكل كبير عموديا وأفقيا على سائر المسؤولين والعاملين.

3- الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ما بعد جائحة كورونا

لا شك أن أولويات إدارة الموارد البشرية سوف تتغير بشكل كبير خلال الفترة القادمة وسوف يتم التركيز على أدوات واستراتيجيات أكثر ديناميكية وفعالية ومرنة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وفيما يلي سنعرض أفكاراً هامة للاتجاهات الحديثة للموارد البشرية وتطبيقاتها التي سوف يتم التركيز عليها بشكل أساسي ومكثف خلال الفترة القادمة التي ربما ستكون هي بداية انطلاقة جديدة أكثر اعتمادية لنظام إدارة الموارد البشرية الحديث.

***تبني الصحة التنظيمية ورفاهية العاملين:** الصحة التنظيمية مفهوم مستمد من الاعتراف بأن أماكن العمل هي المصدر الرئيسي للمشاكل الصحية والعقلية والبدنية المرتبطة بالضغط، والمنظمة الصحية المنظمة التي تسعى جاهدة للقيام بجهود استثنائية ومنهجية مقصودة لمضاعفة رفاهية وإنتاجية الأفراد للحد الأقصى من خلال توفير وظائف واضحة المعنى ومصممة بشكل جيد وتوفير بيئة اجتماعية وتنظيمية داعمة، وفرص عادلة بغرض تحسين المسار الوظيفي والحياة العملية.

ولوحظ في المنظمات التي تتبنى الصحة التنظيمية ورفاهية الموظفين أن مشاركتهم التنظيمية تزيد بأضعاف وترتفع إنتاجيتهم وتقل أرجحية مغادرة العمل، نسبة إلى المنظمات التي لا تتبنى فكر الصحة التنظيمية والرفاهية كأولوية، في البيئة التنظيمية تؤثر بشكل كبير وواضح على صحة الموظفين العقلية والبدنية، فالهدف هنا تحسين ظروف العمل في ظل معطيات وتحديات البيئتين الداخلية والخارجية للمنظمة وتعظيم نقاط القوة من أجل مواجهة التحديات والتهديدات وتحويلها لفرص يمكن الاستفادة منها وتعظيم المنفعة للجميع، وتكون مصدر تحفيز وتعلم ففي ظل هذه الجائحة طورت العديد من المنظمات صاحبة الفكر الواعي من أسلوبها وقدرتها الإدارية وحولت التحديات والتهديدات إلى فرص واعدة للنمو وفي نفس الوقت كسبت العاملين العديد من المزايا والدعم والرفاهية من خلال:

*اعتماد كثير من الوظائف على أسلوب العمل المرن سواء من المنزل أو حتى من أماكن خارج الإقليم وعدم الالتزام الدقيق بمواقيت العمل الرسمية والتقيد الحرفي بالإجراءات واللوائح الرسمية في العمل الكثير من الوظائف، أو تغييرها لتكون أكثر مرونة وفعالية والتركيز على جودة وحجم المخرجات وليس على الكيفية أو الإجرائية المتبعة.

*الإعتماد بشكل أكبر على الاجتماعات عن بعد باستخدام البرامج الذكية وشبكات التواصل.

* الاعتماد بشكل أساسي على دعم النظام الصحي والتأمين للعاملين.

*توفير إرشادات وإجراءات أسلوب صحي وعلاجي وقائي متبع ومستدام.

*دعم وتشجيع فرق العمل ذاتية الإدارة ليكون لكل منتج أو خدمة فريق خاص به يعمل في تناغم وانسجام تام وتوافق مع الأهداف العليا للمنظمة.

*إعتماد نظام مالي أكثر مرونة وتقنية والتركيز بشكل أساسي على الخدمات المالية الإلكترونية.

*إستخدام تقنيات التدريب والتطوير عن بعد لتنمية المهارات والقدرات بالإضافة الى تشارك المعرفة وتوثيقها ونشرها ونقلها إلكترونياً بما يسمح بالتواصل والتفاعل مع من يقدمها.

والصحة التنظيمية هي أن تعمل كل مكونات المنظمة وعلى رأسها البشر بالإضافة إلى الآلات بأسلوب متناغم، لتحقيق هدف مشترك يحدده الهدف والرسالة المشتركة للمنظمة والتي تحدها المنظمة بنفسها من وقت إلى آخر، وبرزت أهمية الاعتماد على التقنية الحديثة والتحول الرقمي في كافة العمليات التشغيلية والتركيز على الميكنة الكاملة وشبه الكاملة للعمليات الإنتاجية في إدارة العمل باعتبارها داعم أساسي وهام لتحقيق النجاح والتميز فحينما تعمل جميع الموارد بشكل متناسق وخلاق تحقق الأهداف التنظيمية، يقال في هذه الحالة إن المنظمة صحية.

وهنا يبرز أهمية أن تكون هناك بنية تحتية قوية وفعالة للاتصالات وتقنية المعلومات منتشرة ورخيصة كأهم المقومات الرئيسة لدعم الاستثمار والنمو لدى الدول التي تريد النجاح والمنافسة وأن يكون لها مكانة في المستقبل، وأن يكون هناك بساطة وانسيابية في انتقال واستقطاب وجذب الموارد البشرية المتميزة ومشاركة المعرفة ورأس المال الفكري.

إضافة إلى ذلك يعتبر الابتكار والإبداع جزء لا يتجزأ من المنظمات الصحية تنظيمياً. والابتكار هو قدرة المنظمة على إدارة وتطوير السلع والخدمات الجديدة، والقدرة على تحقيق النجاح وتطوير ميزات تنافسية مستدامة وتطوير تقنيات مبتكرة لمواكبة التغير التي هي جزء أساسي لتطور مفهوم الصحة التنظيمية مع الحفاظ على إبقاء العاملين في حالة من التفاؤل والولاء للمنظمة وبالأخص في مواجهة الصعوبات والتحديات، معنويات الموظفين عنصر أساسي في كل منظمة، حيث يتفق ارتفاع المعنويات مع الرضا الوظيفي والمجهود الكبير في العمل والإبداع والمبادرة والإحساس بالفخر في مكان العمل والالتزام للمنظمة، والرغبة في تحقيق أهداف الفريق على الأهداف الشخصية والانسجام والتعاون مما يحسن أداء المنظمة.

في الحالة الصحية للمنظمة تنشأ حينما تساهم خصائص العمل في تكوين الرفاهية النفسية والبدنية الصحية، فإذا كان الموظفون واقعين تحت ضغط الإجهاد فإنه قد يؤثر على الصحة التنظيمية، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل التمكين النفسي وهو إحساس العاملين بامتلاك سلطة إتخاذ القرار، وثمة عامل آخر يساهم في رفاهية الموظفين والصحة التنظيمية وهو التواصل المفتوح والفعال والسريع بين موظفي المنظمة وذلك يمكن أن يتم من خلال استخدام البرامج الإلكترونية وبرامج التواصل الاجتماعي وشبكات الفيديو.

*فرق العمل ذاتية الإدارة: يعد رضا الفرد وانخراطه في العمل جزء أساسي من القيم الجوهرية التي تقود لتنمية المنظمة، وتخلق المنظمات التي تعزز هذه القيمة الجوهرية توافقاً بين احتياجات الأفراد واحتياجات العمل وغالباً يؤدي هذا التوافق لوجود منظمة فعالة وأفراد راضين ومتحمسين في عملهم ولديهم شعور بروح ملكية أعمالهم والفخر بها.

تعتبر فرق العمل ذاتية الإدارة إحدى المبادرات الإدارية التي تساعد على تعظيم المشاركة والانخراط في العمل من جانب الإنتاجية والجودة ومن حيث الاقتصاد في التكاليف من جانب آخر.

ويتفق الباحثين على أن جوهرها يتمثل في كونها مجموعة من الأفراد مسؤولة، مسؤولة كاملة عن إنجاز مهام معينة مثل تصنيع منتج أو تقديم خدمة ما وصنع القرارات اللازمة لإتمامها من تحديد المهام وأساليب الإنجاز وترتيب وجدولة المهام وعقد الاجتماعات بين أعضاء الفريق لحل مشكلات العمل وكذلك الاهتمام بطرح القضايا الشخصية

لذلك اتجهت الكثير من المنظمات إلى تقسيم الأعمال إلى وحدات مستقلة حسب المنتج أو الخدمة وتعمل مستقلة ومتناسقة مع بعضها البعض في ظل الاستراتيجية العامة للمنظمة، في ظل أزمة طارئة مثل جائحة كورونا قد يبدو وإدارة فريق عمل أو قسم أو شركة بأكملها أمراً مرهقاً في البداية، ولكنه قد يصبح في غاية الفعالية في حال استخدام الأدوات والاستراتيجيات المناسبة التي تساعدك على التواصل بانتظام مع فريق العمل وإدارتها بفعالية، مثل (بشير عبد الحميد، 2021، ص4):

*تقنيات التواصل: الحرص على توفير أدوات المحادثة لكافة الموظفين في المنظمة.

*تقنيات مشاركة البيانات: مشاركة البيانات مع الموظفين ضروري لإنجاز مهام العمل، فالحرص على إتاحة وصول كافة الموظفين للبيانات المهمة عبر استخدام الأدوات المناسبة.

*الاجتماعات عبر الفيديو: من الضروري أن تتواصل مع فريق عملك بشكل منتظم كما لو أنك متواجد معهم في المكتب ويمكنك تنظيم الاجتماعات عبر الفيديو لإجراء جلسات الحوار وتبادل الملاحظات والآراء ومتابعة تقدم العمل بشكل يومي.

*تقنيات إدارة المشاريع: قد تصبح الأمور معقدة للغاية عند العمل على مشاريع تجمع بين أكثر من فريق عمل، لذا من الضروري توفير تقنيات إدارة المشاريع لجميع موظفين.

رابعا: تغير نمط إدارة الموارد البشرية (من التقليدي إلى الإلكتروني):

لقد كان للنمط التقليدي لإدارة الموارد البشرية أثر كبير في تحديد مكانتها ضمن مجال المنافسة بين المنظمات التي تسعى لإثبات وجودها ، وفي ظل التغير الحاصل اليوم الذي تأثرت به مختلف القطاعات من خلال تداعيات العولمة وما فرضته من تحديات أجبرت كل المجتمعات التي تطمح إلى البروز والتميز على انتهاج طريقة فعالة ، تمكنها من إثبات وجودها ضمن مجال المنافسة و السيطرة لاسيما على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ، فالمنظمات الناجحة اليوم التي أدركت ان أهم شيء لبلوغ الهدف هو إعادة النظر في إدارة الموارد البشرية وجعلها مفهوم يرقى إلى التكيف والتأقلم مع مختلف التطورات التي تجسد مفهوم القوة الفكرية والمعلوماتية فلقد كانت إدارة الموارد البشرية تعتمد على بعض الأساليب التقليدية في تسييرها ومتابعتها لحركة الموظفين ومساهمهم المهني ، فنجد مثلا طريقة الاعتماد على الأوراق و تقييم أداء الموظفين وغيرها، خاصة في ظل التحديات الراهنة وما فرضته جائحة كورونا كوفيد 19 من آثار وأخطار صحية ونفسية واجتماعية، الأمر الذي جعل من فكرة التباعد الجسدي أحد أهم الإجراءات الوقائية التي نصح بها الخبراء في المجال الصحي. ومن جملة التغيرات التي عرفتها إدارة الموارد البشرية والاتجاه نحو الأسلوب الإلكتروني نجد ما يلي: (وريدة جندلي، 2022، ص115)

*الموظف الشخصي الإلكتروني: حيث يكون لكل موظف في المنظمة ملف خاص به هو الملف الشخصي الإلكتروني الذي يتكون من الشهادة، المسار التعليمي الخبرات السابقة، الكفاءة، قوانين تعيين الموظفين، المهارات الواجبة، توفر الموظفين، استخدام الموظفين، الأدوات والمعلومات اللازمة للوظيفة تفاصيل الخدمة.

*التدريب الإلكتروني: التدريب الإلكتروني هو التدريب المقدم في المنظمة عبر الوسائط التكنولوجية الحديثة سواء كانت برامج تدريبية تتم عن بعد عبر هذه الوسائط، أو عن طريق الشبكة الداخلية، أو عبر فيديوهات مسجلة ومتاحة في موقع العمل. وبالحدوث عن التدريب والتكوين يمكن القول إنه في ظل انتشار فيروس كورونا(كوفيد19)

فلاحظ ان الكثير من المؤسسات في مختلف القطاعات قد اعتمدت على تقنيات كثيرة مختلفة تضمن التكوين عن بعد للموظفين في مختلف الرتب بحيث يمكن للمعنيين بالتدريب أن يدخلوا

إلى التطبيق الخاص بهذا التكوين من خلال الوسائط التكنولوجية مثل تقنية التحاضر عن بعد وهذا حفاظا على السلامة المهنية وضمان عدم الإصابة بالفيروس نتيجة الاحتكاك بين الأفراد. تقييم الأداء الالكتروني: يتمثل تقييم الأداء الالكتروني فيما يلي:

في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم كثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء الكترونية لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين تستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحسوبة (Computerized performance (CPM monitoring) في تسهيل عملية قياس الأداء عن طريق قياس متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة، أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء.

ومن أهم أسباب ازدياد استخدام أنظمة CPM في قدرتها على زيادة نطاق الإشراف بشكل كبير وتخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوكهم وأدائهم. -التسجيل الالكتروني للحضور والانصراف من خلال هذه الخاصية في برنامج الحضور والانصراف الالكتروني يمكن القيام بالمهام التالية:

*إدخال وتعديل البيانات الرئيسية للموظفين.

*إدخال وتعديل بيانات الإجازات والعطلات الرسمية.

*جداول ومواعيد الدوام حسب (جهة العمل الموظف-السنة).

ويلاحظ على هذا النظام بخصوص حضور وانصراف الموظفين ما يلي: (معزوز هشام وآخرون، 2020، ص79)

*احتساب وتسجيل أوقات الحضور والانصراف لكافة الموظفين وذلك بدقة متناهية.

*عند الخروج أثناء الدوام الرسمي فإن البرنامج المعلوماتي عن طريق القارئ

*طلب من الموظف تحديد سبب المغادرة: وذلك بسبب الخروج لمهمة رسمية أو إذن خاص أو بسبب مرضي

وهكذا.

ويتعرف النظام المعلوماتي على الشخص الموظف بوسائل عديدة منها:

*التعرف على بطاقات الموظفين عند تمريرها بواسطة الموظفين صباحا ومساء. أو عن طريق البصمة

الالكترونية لتتبع مواعيد انصراف الموظفين أي ان الالتزام بالبصمة مقياسا لأداء الموظف وكفاءته الوظيفية وتميزه عن غيره. من خلال ما سبق يمكننا القول إن إدارة الموارد البشرية وسعيها إلى التغيير في نمطها الإداري الحالي سيقابله

مجموعة من التحديات التي يجب عليها أن تتكيف معها وفق الظروف، والبحث

عن الآليات التي تمكنها من التعايش مع هذا التحول الرقمي ما يضمن مكانتها واستمراريتها.

ما يميز أزمة كورونا اليوم أنها تأتي لتوحد ملايين المختصين حول العالم لحل أزمات متشابهة للعاملين لديها

ولفرض أسس جديدة للعمل بعد أزمة كورونا.

ورغم اختلاف الثقافات والمفاهيم والسياسات والإجراءات، فإن إدارة الموارد البشرية اعتمدت أساليب متشابهة نوعا ما لمواجهة الأزمة، مثل العمل عن بعد (من البيت)، تخفيض ساعات العمل تغيير شروط العمل الاجتماعات عبر تقنيات الويب... اعتماد أساليب مغايرة لإدارة القوى العاملة مما يضمن شروطا ناجحة في الحفاظ على اليد العاملة المنتجة في هذه الفترة العصيبة.

اليوم باتت تدرك العديد من المؤسسات ورغم تطور التقنيات التكنولوجية المستخدمة أن العنصر البشري المؤهل هو المورد الأساسي ومن أكثر أصول المؤسسة أهمية للعمل وهو ما يظهر من خلال خطط إدارة الأزمات كونه أحد مصادر جعل المؤسسة موضع جذب واستقطاب للكفاءات في سبيل الاحتفاظ برأس المال واستقراره في المؤسسة. وبالنسبة للتغيير الذي عرفته إدارة الموارد البشرية للكثير من المنظمات خاصة في ظل جائحة كورونا، وهو ما جعل هذه المنظمات تسعى إلى التكيف مع هذا الظرف الصحي الطارئ، ولقد كانت مؤسسة الجامعة بالجزائر مثلا من بين المؤسسات التي سارعت إلى اتخاذ حلول مناسبة من خلال الدور الهام الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية على مستواها، فالتحول نحو التعليم عن بعد هو نتاج الكفاءة التي ظهرت على مستوى الإدارة الفعالة، حيث كان أهم شيء اتخذته هو الحفاظ على سلامة الأسرة الجامعية وفي نفس الوقت ضمان استمرارية التدريس والمهام البيداغوجية والتعليمية، كذلك يعتبر نظام PROGRES بمثابة نظام معلوماتي وأداة مهمة فهي إذا من أهم الخطوات التي اتبعتها الجامعة في الجزائر نحو التحول الرقمي، وهذا طبعا كان قبل الجائحة إلا أن هذا النظام كان من أهم التطبيقات التي ساهمت في ضمان استمرار العملية التعليمية من خلال صب علامات الامتحانات الخاصة بالطلبة من قبل الأساتذة بمثابة قاعدة بيانات شاملة تخص الطلبة والأساتذة، وكذلك ملفات الترقية الخاصة بالأساتذة الجامعيين التي أصبحت تدرج ضمن نظام PROGRES، وحاليا حتى التوظيف الخاص بالأساتذة الجامعيين الجدد أصبح يمر عبر هذه المنصة الرقمية، وبالتحديث عن التحول الرقمي في ظل جائحة كورونا لا يمكن ان ننسى دور منصة موودل للتعليم عن بعد التي ساهمت هي كذلك في الحفاظ على العملية التعليمية عن بعد، وهذا إن دل فإنما يدل على أهمية الإدارة الفعالة والناجحة للموارد البشرية بالنسبة للجامعة الجزائرية التي تسعى إلى تحقيق الجودة في التعليم العالي، ومواكبة التغيير الحاصل حيث لا بد على إدارة الموارد البشرية ان تتحول من نمط الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية الحديثة وضمان الفعالية والجودة. بعد تطبيق التقنيات الحديثة للإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية، والتحول لما يعرف بإدارة الموارد البشرية الالكترونية، وتتضح آثار هذه التقنيات، في كونها اختزلت فجوات الوقت والمسافة، وحققت المزيد من الترابط بين مكونات المنظمة من جهة، وبين المنظمة والمحيط الخارجي من جهة أخرى، وجعلتها نظاما مفتوحا يؤثر ويتأثر بصفة تفاعلية مدروسة.

خامسا: مناقشة نتائج

تأسيسا لما سبق يمكن القول ان إدارة الموارد البشرية لأي منظمة كانت العصب الحيوي والركيزة الأساسية التي تقوم عليها، وبالتالي وجب على أي منظمة كانت أن تولي أهمية كبيرة و عناية خاصة لإدارة الموارد البشرية، وخاصة وأن العالم اليوم يشهد جملة من التغيرات في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وهو ما أفرزته العولمة من آثار مست

مختلف المجالات وفي عصر الرقمنة هذا كان لزاما على منظمات الأعمال والمؤسسات أن تغير من نمط الإدارة الذي كان نمطا تقليديا تعتمد على إدارة الموارد البشرية إلى النمط الإلكتروني في مفهوم الإدارة الحديثة ، هذه الأخيرة التي تسعى إلى تدعيم سلوكيات معينة للأفراد وتنمية مهاراتهم وقد يرتبط هذا على وجه الخصوص بقوة ثقافة المؤسسة المتبعة في بناء استراتيجية فعالة تمكن من مواجهة الأزمات والتكيف الاجتماعي الحاصل نتيجة ما تفرضه حتمية التغيير وهنا فإن أساس دعائم إحداث هذا التغيير هو فاعلية إدارة الموارد البشرية ومدى قدرتها على التأقلم ومواكبة العصرنة ، ففي ظل الأزمات التي يشهدها العالم اليوم وعلى وجه الخصوص الأزمة الصحية المتمثلة في الانتشار السريع والرهيب لفيروس كورونا كوفيد 19 والذي فاق التوقعات لاسيما ف الموجات الأخيرة ، كان لابد على أي منظمة كانت ان تسعى إلى التغيير في النمط الخاص على مستوى إدارة الموارد البشرية التابعة لها وهذا من أجل البحث عن حلول تمكن من مجابهة هذه الأزمة والتي يأتي في مقدمتها سلامة وصحة الأفراد العاملين بالمنظمة ، وتقديم كل الدعم لهم فهذا السلوك التنظيمي الذي تتبعه إدارة الموارد البشرية من شأنه ان يزيد من الإنتاجية ورفع معنويات العاملين وبالتالي التوقع الايجابي لمستوى لأدائهم ، وهذا قد يتجسد من خلال ثقافة العمل الجماعي بين الأفراد داخل المنظمة والشعور بحجم المسؤولية المشتركة بين الجميع الفاعلين، وعليه فتغير نمط إدارة الموارد البشرية اليوم نحو الإدارة الرقمية عامل مهم في ظل جائحة كورونا وتداعياتها وهو ما يمكن من تحقيق التنمية المستدامة لإدارة فعالة وناجحة.

قائمة المراجع:

- 1- حداد بختة حياة حداد سيد(2015)، إدارة الموارد البشرية ودورها في إحداث التغيير في المنظمات المعاصرة ، دراسة ميدانية لمؤسسة مسير المنظومة الكهربائية OS- فرع لمجمع سونلغاز ، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية المجلد 6، العدد 1، جامعة الجزائر 2015، 3، ص176.
- 2- بوحديد ليلي(2018-2019)، محاضرات في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ل.م.د تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة باتنة 1 ، الجزائر ، 2018-2019، ص01.
- 3- حمودي عبد الله جاسم الشمري(2021)، علوان رمزي مستقبل إدارة الموارد البشرية ما بعد جائحة كورونا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 1، جانفي 2021، جامعة سطيف 2، ص311.
- 4- حجيلة رحالي(2010)، التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري - المفهوم والنموذج-مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بسكرة ، المجلد 2، العدد 2010، ص7، ص3.
- 5- مومن الجموعي بكوش(2016-2017)، التغيير الاجتماعي و انعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة -دراسة ميدانية في بعض الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه علوم تخصص: علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2016.2017، ص59.
- 6- دلال ملحس أستيتية(2008)، التغيير الاجتماعي والثقافي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص19.

- 7- عائشة عزوز وزاهية توام (2021)، أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الإدارة الحكومية-نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجاً - مجلة الاقتصاد الحديث و التنمية المستدامة المجلد 04 ، العدد 01، جوان 2021 ، جامعة تسمسيلت، الجزائر، ص 110.
- 8-حسن إبراهيم بلوط(2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة، القاهرة،2002،ص156.
- 9- مجيد الكرخي(2014)، إدارة الموارد البشرية دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان،2014،ص22.
- 10- عباس إبراهيم الزهير(2022)، الإدارة المدرسية والصفية من منظور الجودة الشاملة ،ط1،دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة،2022،ص18.
- 11-سامية عزيز وأم الخير قوارح(2021)، الإدارة الالكترونية كإستراتيجية بديلة للإدارة التقليدية مجلة آفاق للبحوث والدراسات، المجلد4، العدد 01، 2021 المركز الجامعي إليزي،الجزائر،ص114.
- 12- حميد خبال وشول بن شهرة(2005)،2005 الإدارة المتكاملة - التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة و الذكية - الأسباب والدوافع -المجلة الجزائرية للأمن الالكترونية الإنساني، المجلد 06،العدد 02،ص234.
- 13-عبد الفتاح بيومي الحجازي(2008)، الحكومة الالكترونية بين الواقع والطموح، دار الفكرالجامعي،مصر،2008،ص13.
- 14- خالد ممدوح إبراهيم(2009)، أمن الحكومة الالكترونية ،الدار الجامعية،الإسكندرية، 2008،ص60. 15 محمد سمير أحمد، الإدارة الالكترونية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009، ص42.
- 15- عائشة عزوز وزاهية توام، مرجع سابق،،ص111.
- 16- بشير عبد الحميد(2021)، دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر، بولاية تبسة ، مجلة أبحاث اقتصادية وادارية المجلد 15 ، العدد 03 ، جامعة تبسة،2021،ص04.
- 17- حفيزة شخاب وشرف الدين زديرة(2022)، دور الإدارة الالكترونية في تحسين إدارة الموارد البشرية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، المجلد 09 ، العدد 01 ، جامعة خنشلة،2022،ص414.
- 18-معزوز هشام وآخرون(2020)، واقع التعليم الجامعي عن بعد عبر الانترنت في ظل جائحة كورونا (دراسة ميدانية على عينة من الطلبة بالجامعات الجزائرية)،مجلة مدارات سياسية ، المجلد 04 ، العدد 04 ، جامعة عنابة، 2020،ص79.
- 19- مي حمودي عبد الله جاسم الشمري وعلوان رمزي، مرجع سابق،315.
- 20- وريدة جندلي(2022)، التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية في ظل جائحة كورونا كوفيد-19: متطلبات تكريس الحق في التعليم ومواجهة العراقيل مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 33 ، العدد 1 ، جوان 2022 ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،ص115.

- 21- عبد القادر بوراس وفريد بن بوعبد الله (2018)، حتمية التحول نحو الإدارة الالكترونية للارتقاء بالخدمة العمومية في الجزائر، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم الأساسية، المركز الجامعي تيسمسيلت ، المجلد 03 ، العدد 05 ، جوان 2018 ، ص122.
- 22- محمود الحسين الوادي وبلال محمود الوادي(2011)، المعرفة و الإدارة الالكترونية ،دار صفاء، عمان، 2011،ص293.
- 23- سامية عزيز وأم الخير قوارح، مرجع سابق، ص 121.
- 24- حفيزة مركب(2020)، حتمية الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية، مجلة البيان للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة برج بوعرييج، الجزائر ، المجلد05،العدد02، 2020،ص95.
- 25- فيروز بوزورين(2022)، متطلبات ومعوقات التحول إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في الجزائر، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات ،العدد 09،العدد 01،جامعة سطيف، 2022،ص404.
- 26- عبد القادر بوراس و فريد بن بوعبد الله، مرجع سابق،ص124.
- 27- حفيزة شخاب وشرف الدين زديرة، مرجع سابق،ص415.
- 28- عائشة عزوز وزاهية توام، مرجع سابق،ص112.
- 29- بشير عبد الحميد وصورية بوطرفة، مرجع سابق ، ص6.
- 30- بشير عبد الحميد وصورية بوطرفة، مرجع سابق،ص8 .
- 31- حفيزة شخاب وشرف الدين زديرة، مرجع سابق،صص،417.418.
- 32- الله جاسم الشمري، وعلوان رمزي، مرجع سابق،صص،316.317.
- 33- إيمان ايت مهدي(2017-2018)، تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية ،رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة سطيف ، الجزائر ، 2017.2018،صص،76.77.