

دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تفعيل إدارة المواهب بالمنظمة

طالب الدكتوراه : سواعديه براح

شعبة : علوم تسيير

تخصص : إدارة الموارد البشرية

تاريخ المناقشة : 04 جويلية 2023

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تفعيل إدارة المواهب، حيث تم تحديد المتغير المستقل وهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكانت أهم أبعاده والمتمثلة في: التوظيف الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني، فيما تم تثبيت المتغير التابع والمتمثل في إدارة المواهب.

إستهدفت هذه الدراسة صندوق الضمان الإجتماعي بالجلفة، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات عن متغيراتها، إذ تم توزيعه على عينة قصدية شملت 115 موظفاً بالصندوق، حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها كانت مايلي :

- أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و إدارة المواهب للعاملين داخل المؤسسة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في إجابات الموظفين المستجوبين تجاه الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإدارة المواهب تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في إجابات الموظفين المستجوبين تجاه الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإدارة المواهب تعزى للمتغير (الوظيفة).

وإنطلاقاً من هاته النتائج خلصت الدراسة إلى أهم التوصيات:

- الإهتمام بتطوير طرق التوظيف وممارسة إجراءاته بطريقة إلكترونية
- زيادة الإعتماد على الإعلان عن الوظائف الشاغرة عن طريق موقعها الإلكتروني.
- تفعيل التطبيقات التي تسمح لأي موظف الإطلاع على كل ما يخصه في حياته المهنية.
- ضرورة إهتمام المؤسسة على إقامة حلقات النقاشية بين الافراد ومشاركتهم في المؤتمرات وخاصة الافراد الموهوبين واقامة الدورات المتخصصة لإستثمار طاقاتهم، وحثهم على العمل والبحث عن كل ما هو جديد.
- تشجيع الافراد الموهوبين الذين يقدمون قيمة اضافية من خلال التحفيز.

الكلمات المفتاحية :

الإدارة الإلكترونية، ادارة الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، إدارة المواهب.

Abstract:

This study aimed to identify the extent to which the E-human resources management contributes to the activation of talent management, where the E-human resources management was identified as an independent variable, and its most important dimensions were: E-recruitment, E-training and E-performance evaluation, while the dependent variable was identified in talent management.

This study targeted the Social Security Fund (CNAS) in Djelfa, where the questionnaire was used as a tool for collecting data on its variables, as it was distributed to an intentional sample that included 115 employees of the fund, where the statistical analysis program SPSS was used to analyze data and test the validity of the study hypotheses.

Among the most important results that we reached, we mention the following:

- There is a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the dimensions of E-human resources management and talent management for employees within the organization.
- There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the answers of the questioned employees towards the electronic management of human resources and talent management due to the personal and functional variables (gender, age, educational qualification, professional experience).
- There are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the responses of the questioned employees towards the E-human resources management and talent management, due to the variable (job).

Based on these results, the study concluded the most important recommendations:

- Paying attention to developing employment methods and practicing its procedures electronically.
- Increased reliance on announcing vacancies through its website.
- Activating applications that allow any employee to view everything related to his professional life.

- The need for the institution to pay attention to holding discussion circles between individuals and their participation in conferences, especially talented individuals, and to hold specialized courses to invest their energies, and urge them to work and search for everything new.
- Encouraging talented individuals who provide additional value through incentives.

Key words :

E-management, human resources management, E-human resources management, talent management.