

بحث بعنوان

فاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الاردن

يونس احمد فرحان الفياض

رئيس قسم الإدارة

بلدية دير أبي سيعد الجديدة

المخلص

يتحدث الباحث في هذا البحث عن فاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الاردن حيث تعتبر المنظومة الإلكترونية مهمة جداً في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية لأنها تعد نظاماً يهدف إلى تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية باستخدام التكنولوجيا الحديثة والمنصات الإلكترونية وتهدف هذه الإدارة إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين جودة البيانات وتوفير الوقت والجهد وتسهيل إجراءات العمليات الإدارية.

Abstract

In this research, the researcher talks about the effectiveness of the electronic system in developing human resources in government institutions inside Jordan, where the electronic system is very important in developing human resources in government institutions because it is a system that aims to improve human resource management in government institutions using modern technology and electronic platforms. To achieve efficiency and effectiveness in managing human resources by improving data quality, saving time and effort, and facilitating administrative operations procedures.

المقدمة

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وجذرية فوجدت المنظمات نفسها تواجه تغييرات كبرى ويلزمها مواجهة هذه التحديات من خلال تقديم الجديد والأفضل، ومن هنا بدأت الإدارات تتسابق في استخدام أحدث الابتكارات في المجال الإداري للتحويل من الدور التقليدي في الأداء إلى الدور الحديث، فأصبحت نظم تكنولوجيا المعلومات جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتها للوصول إلى أهدافها من خلال تحسين الإنتاجية وبتث المعرفة ودعم القدرات الإبداعية لدى موظفيها؛ فأوجدت ممارسات جديدة وأحدثت تغييرات في وظائفها حتى وصول العدوى إلى وظيفة إدارة الموارد البشرية على اعتبارها الثروة الرئيسية التي يتوقف مستقبل التنمية على تطويرها؛ مما أدى إلى ظهور الموارد البشرية الإلكترونية كنمط حديث يقوم على الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في أتمتة مهام إدارة الموارد البشرية بتطبيقها لأنشطة فعالة وسريعة الاستجابة، تمكنها من خلق ميزة تنافسية (سعد بن محمد سعد 2015).

اتجهت المنظمات إلى تعظيم قدراتها الإبداعية والابتكارية واستخدام التكنولوجيا في تفعيل استخدام نظم المعلومات الإدارية وتقديم ما يحقق الرضا للعملاء والعاملين فيها على حد سواء، وبذات الوقت تحقيق التفوق على المنافسين من خلال ميزة تنافسية مستدامة، خاصة في قسم الموارد البشرية من استقطاب وتدريب والاحتفاظ بالموارد ذات الموهبة لتتمكن من تحقيق السرعة وكفاءة الأداء (علي محمود 2019).

وبالتالي أصبحت المؤسسات والهيئات الرسمية والخاصة بمختلف أوجه نشاطاتها واهتماماتها، مدعوة إلى أن تبادر بوضع الخطط وترسم السياسات اللازمة لتطوير نظم الإدارة لديها وترتبط بشبكات إلكترونية وتهتم بإعداد وتهيئة الكوادر الفنية المتخصصة في مجال المعلومات وشبكاتها والمتطورة لمنسبها، ومن هنا كان

لابد من العزوف عن فكرة الإدارة التقليدية والاتجاه إلى ما يعرف بالإدارة الإلكترونية للقيام بالوظائف الإدارية، وإنجاز الأعمال التنفيذية، واعتماد الإنترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة إلكترونية بما يُساعد على رفع كفاءة الأداء وجودته وفعاليتها لتحقيق أفضل الخدمات بجهد ووقت ومال أقل لتحقيق أعلى مستويات الجودة النوعية (سي يوسف قاسي 2019).

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن الموارد البشرية تبقى دائماً بحاجة إلى تنميتها ، بمختلف الطرق والوسائل وفي هذا البحث يتم توضيح فاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الأردن.

أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو توضيح فاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الأردن.

وينبثق منه عدة أهداف ومنها :

- تعريف المنظومة الإلكترونية
- بيان أهمية المنظومة الإلكترونية
- توضيح المقصود بإنماء الموارد البشرية
- بيان أهمية إنماء الموارد البشرية

اسئلة البحث

- ما المقصود المنظومة الإلكترونية
- ما أهمية المنظومة الإلكترونية
- ما المقصود بإنماء الموارد البشرية
- ما أهمية إنماء الموارد البشرية
- ما دور المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تعزيز واثراء المكتبة العربية لفاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الاردن اما من الناحية العلمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات لكبار المسؤولين في المؤسسات الحكومية لفاعلية المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية داخل الاردن.

الدراسات السابقة

دراسة (الزغبيني، سعد بن محمد سعد. (2015)) بعنوان دور تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية ، مشكلة الدراسة: تتحد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:- ما دور تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الادارية بالأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية؟ مجتمع الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة جميع موظفي الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية في الرياض وعددهم

702 فرداً، واختار الباحث عينة عشوائية منهم بلغ حجمها (248) فرد. منهجية الدراسة وأدواتها: استخدم الباحث المنهج الوصفي، باعتباره المنهج الأنسب لإجراء الدراسة وملائمته لتحقيق أهدافها، واختار الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة باعتبارها انسب أدوات البحث العلمي التي تتفق مع معطياتها.

دراسة (معصم, ياسمينه, & قنيفة. (2019)) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الإتصال الإداري ، هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور الإدارة الإلكترونية في تحسين و تفعيل الإتصال الإداري و مدى معرفة و عي الموظفين بمديرية الجامعة و بأهمية التقدم التكنولوجي و بالأخص تطبيق الإدارة الإلكترونية في أدائهم، إضافة على التعرف على الأسباب التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية الجامعة. -فتمحورت الإشكالية حول التساؤل الرئيسي : ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الإتصال الإداري بمديرية جامعة العربي بن مهدي أم البواقي و بعد التحليل الكمي و الكيفي توصلنا إلى أهم النتائج: واقع الإدارة الإلكترونية بمديرية الجامعة يتمثل في مدى اعتماد المؤسسة على هذه الأخيرة و امتلاكها لإمكانيات الرصد الإلكتروني وأجهزة الحاسوب، الشبكات، البرمجيات، فهي تساعدها على أداء أعمالها بكل سهولة و في اقل وقت ممكن. مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين و تفعيل الاتصال الإداري وذلك من خلال تسريع الاتصالات و سهولة نقل و تبادل المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية، كما أنها تحفز العاملين و توجيه جهودهم نحو إنجاز المهام الموكلة إليهم. هناك العديد من المعوقات التي تقف أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية مما جعلها تتأخر في تطبيقها و تتعدد هذه المعوقات إلى تقنية، بشرية، إدارية، أمنية، مالية، كما أن عدم فهم الموظف للإدارة الإلكترونية قد يعيق تطبيقها.

دراسة (الرشيد، عليان بن عبد الله، & الشاعر، عبد الرحمن بن إبراهيم مشرف. (2007)) بعنوان تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية ، نظراً لطبيعة الموارد البشرية في ضوء الإدارة الإلكترونية فإن حسن أدائها وكفاءتها يعكس مدى ما يتوفر للجهات الأمنية من موارد بشرية واعية تؤدي أعمالها بكفاءة وهذه الكفاءة في الأداء لا تأتي من فراغ بل تأتي عن طريق التنمية المتنوعة للموارد البشرية في ظل إدارة الكترونية حديثة ومحكمة. وهذا البحث يتناول تنمية الموارد البشرية في تفعيل الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالعاملين في الأمن العام ومن هذا المنطق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي (ما دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الإدارة الإلكترونية على العاملين في الجهاز الرئيسي للأمن العام)؟ أهمية البحث : تتمحور أهمية هذا البحث في تحديد مفهوم متكامل لتنمية الموارد البشرية , وخصائصها وأهدافها في إدارة شؤون الأفراد والعاملين في الأمن العام كما تتمثل في بيان معايير نجاح تنمية الموارد البشرية , وأثر تلك المعايير على الإدارة الإلكترونية في قطاع الأمن العام. أهداف البحث : 1- التعرف على تنمية الموارد البشرية, وخصائصها وأهدافها في إدارات شؤون الضباط والأفراد والعاملين في الأمن العام. 2- الكشف عن معايير نجاح تنمية الموارد البشرية وأثر ذلك على الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالعاملين بالأمن العام.

دراسة (بركاني, صبرينة, شرقي, & خليل. (2015)) بعنوان دور إدارة الكفاءات في تنمية الموارد البشرية ، هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم إدارة الكفاءات كأحد المواضيع الجديدة التي طرقت إدارة الموارد البشرية ومختلف أنشطتها خصوصاً في العصر الحديث، كذلك التركيز على الأثر الذي تلحقه في المنظمات التي تتبنى هذا النهج بالإضافة إلى التعرف على أهم ممارسات إدارة الكفاءات وكيفية التعامل معها نظراً لما لها من دور في تنمية الموارد البشرية . حيث قامت الباحثة بإجراء هذا الدراسة وفق منهج

<https://jasps.com>

الاستنباط فانطلقت من مجموعة فرضيات والمتمثلة في أن لإدارة المعرفة وإدارة السلوك وإدارة المواهب دور في تنمية الموارد البشرية وقد تم إثباتها من خلال إسقاطها واختبار تطبيقها في منظمة من المنظمات الجزائرية وهي وحدة بناء الهياكل المعدنية المصنعة -أم البواقي- وقد خلصت الدراسة إلى النقاط التالية: - أن لإدارة الكفاءات دور ذو دلالة إحصائية في تنمية الموارد البشرية. - أن لإدارة المعرفة دور ذو دلالة إحصائية في تنمية الموارد البشرية. - أن لإدارة السلوك دور ذو دلالة إحصائية في تنمية الموارد البشرية.

تعريف المنظومة الإلكترونية

هي عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسات الإدارية بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل أداة جاهزة لربطها مع الحكومة الإلكترونية لاحقا كما تم تعريفها على أنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتوجيه ورقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة وآخرون بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأيضا عرف مركز المعلومات بديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت الإدارة الإلكترونية على أنها "كسر حاجز الزمان والمكان من الداخل والخارج للحصول على الخدمات وذلك بربط تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسؤوليات الجهاز الإداري، والتزام دائم من الإدارة بتطوير وميكنة كافة النشاطات وتبسيط الإجراءات وسرعة وكفاءة إنجاز المعاملات" كما عرفت الإدارة الإلكترونية على أنها "وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية" وعرفت الإدارة الإلكترونية على أنها ذلك النمط من الإدارة الذي يعبر عن عدم جود

علاقة مباشرة بين طرفي المعاملة الموظف والعميل)، وتستخدم فيها الوثائق الالكترونية كبديل للوثائق الورقية، والاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسط لتنفيذ كافة المعاملات الكترونياً (بديار علي محمود 2019).

وبالتالي يمكن تعريف الإدارة الالكترونية علي أنها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات الحديثة لتنفيذ الأعمال الإدارية وتقديم الخدمات الكترونياً في أي مكان وزمان، مما يؤدي إلى زيادة جودة الأداء وسرعة التنفيذ وخفض التكلفة، والدقة والسرعة في تقديم الخدمات، وتطوير التنظيم الإداري، وتبسيط الإجراءات وتوفير المعلومات الصحيحة، وسرعة اتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة ومباشرة (قنيفة 2019).

أهمية المنظومة الإلكترونية

المنظومة الإلكترونية إحدى من أهم أنواع الإدارة ولها العديد من الفوائد، ويمكن القول إن أبرز ما في أهميتها ما يأتي: (سي يوسف قاسي 2019)

1. تطوير مستوى أداء المؤسسات الحكومية

إحدى أهم مجالات الإدارة الإلكترونية تكمن في إدارة المؤسسات الحكومية، فيمكن تطوير المؤسسات باستخدامها بما يأتي:

- تعمل على تطوير الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين وتسهيل إجراءاتها.

- تقوم على تسهيل الأعمال والمعاملات التي يتم تقديمها للمواطنين وبالتالي يتم تحقيق التواصل بين المؤسسة والمواطن.

- تساعد الإدارة الإلكترونية المؤسسة في عرض نماذج وإجراءات تقديم خدماتها للمواطنين بطريقة أفضل.
- تسهيل حركة التعامل مع الموظفين في المؤسسات الحكومية.
- تمنح فرصة فتح قنوات تواصل جديدة بين المقيمين على إدارة المؤسسة وبين المواطن، مما يقوم على تسهيل الأعمال والمعاملات الحكومية وينهي الكثير من الشكاوى والصعوبات المرتبطة بها.
- التحول إلى الحكومة الإلكترونية يؤدي إلى تحسين أداء الخدمات الحكومية بوقت أقصر وجودة أعلى.

2. خفض تكاليف الإنتاج وزيادة ربح المؤسسة

إن الشكل التقليدي للمؤسسة الذي يتم الاعتماد فيه على استعمال عدد كبير من الموظفين واستعمال الهياكل التنظيمية المعقدة، يختلف عن الشكل الإلكتروني للمؤسسة الذي يحتاج قوى عاملة قليلة دون الالتزام بمواقع جغرافية معينة، وهذا يقوم بدوره بانعكاسه على التكلفة ويؤدي إلى تخفيضها.

3. اتساع مجال الأسواق التي تتعامل فيها المؤسسة

وذلك بسبب التغطية الكبيرة لشبكات الاتصال الإلكترونية والتي عن طريقها تزول القيود الجغرافية، وهذا يقوم بجعل المشتري بالاستحواذ على نسبة أكبر للاختيار والتفضيل بين المنتجات المتنوعة.

4. تحسين جودة المنتجات وزيادة الدرجة التنافسية المؤسسة

تمنح الإدارة الإلكترونية للمؤسسة فرصة التواجد عن قرب من العملاء والمستهلكين، وهذا الأمر يقوم بتوفير المعلومات عن رغبات العملاء والمشتريين وذلك فيما يرتبط بإنتاج المنتجات المطلوبة، وهذا بدوره يمكن المؤسسة من تطوير جودة المنتجات، فضلاً عن تطوير مستويات الخدمة المقدمة، مما يسبب إلى زيادة التنافس المؤسسة مع المؤسسات الأخرى.

مفهوم إنماء الموارد البشرية

يتم تعريف تنمية الموارد البشرية على أنها تنمية قدرات ومهارات الموظفين والاستثمار بها، حيث تُعتبر تنمية الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية التي يتم من خلالها تزويد العمّال والموظفين بالمهارات والمعرفة ذات العلاقة بشكلٍ مباشر بالقدرة على النمو في مكان العمل، بالإضافة إلى وضع خطة مناسبة وواضحة لتطوير أدائهم، وعادةً ما يتم هذا الأمر من خلال عقد ورشات تدريبية أو أنشطة تتم على مستوى المنظمات أو الشركات بشكلٍ عام، ويتم إعطاء مهمة متابعة الموظفين، وتطوير مبادرات مشابهة لمساعدة الموظفين على التطور والتقدم في مجال عملهم أو ما يُعرف بالتطور الوظيفي، وتحقيق الأهداف الأساسية في بيئة العمل إلى فريق الموارد البشرية؛ حيث يشمل فريق الموارد البشرية منسقين تعليم ومتخصصين في مجال التدريب ومطوري برامج التنمية (زروقي زكرياء 2012).

أهمية إنماء الموارد البشرية

تعد تنمية الموارد البشرية مهمة لأنها تساعد على ضمان حصول الموظفين على المهارات والمعرفة الصحيحة للقيام بوظائفهم بفعالية. يمكن أن يساعد أيضًا في تحسين معنويات الموظفين وتحفيزهم، ويمكن أن يقلل معدلات دوران الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد في تحسين النتيجة النهائية للمؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة. يعد تطوير الموارد البشرية أمرًا مهمًا لأنه يساعد على ضمان حصول الموظفين على المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها ليكونوا منتجين. يمكن أن يساعد أيضًا في تحسين الروح المعنوية والتحفيز وتقليل معدل دوران الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها (خليل 2015).

تنمية الموارد البشرية هي عملية تحسين إنتاجية الموظفين من خلال التدريب والتطوير. الهدف الرئيسي لتنمية الموارد البشرية هو تحسين أداء الموظفين حتى يتمكنوا من المساهمة بشكل أكثر فعالية في نجاح المنظمة. تساعد أيضًا على خلق بيئة عمل إيجابية ورفع معنويات الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد في تقليل معدل الدوران والتغيب، وتحسين التواصل والعمل الجماعي (عبد الرحمن بن إبراهيم 2007).

دور المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية

تلعب الإدارة الإلكترونية دورًا حاسمًا في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات، حيث توفر العديد من الفرص لتحسين الكفاءة والإنتاجية وتطوير الموظفين. وفيما يلي بعض الأمثلة على كيفية دور الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية: (عبد الرحمن بن إبراهيم مشرف 2007)

<https://jasps.com>

تعليم وتدريب الموظفين: تساعد الإدارة الإلكترونية على تعزيز تعليم الموظفين وتدريبهم بشكل فعال وفي أي وقت ومن أي مكان، وذلك من خلال الاستخدام النشط للمنصات الإلكترونية والبرامج التعليمية المخصصة لذلك.

تنمية المهارات والخبرات: تتيح الإدارة الإلكترونية فرصًا للموظفين لتطوير مهاراتهم وخبراتهم من خلال الوصول إلى مصادر متعددة من المعلومات والأدوات التي تساعدهم على تنمية مهاراتهم والتعلم من التجارب الأخرى.

التواصل والتعاون: تعزز الإدارة الإلكترونية التواصل والتعاون بين الموظفين وتساعد على التعاون وتبادل المعلومات بشكل فعال، وذلك من خلال استخدام البرامج والأدوات التي تساعد على تحسين التواصل والتعاون.

إدارة الأداء: تساعد الإدارة الإلكترونية على إدارة الأداء بشكل أفضل، وذلك من خلال استخدام برامج إدارة الأداء التي تتيح للموظفين تقييم أدائهم بشكل دوري، كما تساعد على تحديد النقاط القوية والضعيفة وتطوير الأداء.

تعزيز الاعتمادية: تساعد الإدارة الإلكترونية على تعزيز الاعتمادية بين الموظفين والتحفيز

منهجية البحث

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها سوف يقوم الباحث في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

نتائج البحث

بناءً على نتائج الدراسات السابقة وهذا البحث استنتج الباحث أن للمنظومة الإلكترونية أثر كبير في انماء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في الأردن حيث يمكن للمؤسسات الحكومية تحسين إدارة مواردها البشرية وزيادة كفاءة العمليات الإدارية.

من بين الفوائد التي يمكن الحصول عليها من استخدام المنظومة الإلكترونية في إنماء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في الأردن:

1- تسهيل عملية إدارة البيانات الخاصة بالموظفين، بما في ذلك بيانات الرواتب والمكافآت والإجازات والتأمين الصحي والتدريب والتطوير.

2- تحسين إدارة الوقت والحضور والانصراف والمتابعة اليومية للموظفين، بما في ذلك توفير آليات للتحكم في الحضور والانصراف.

3- توفير قاعدة بيانات موحدة لجميع الموظفين في المؤسسة، مما يسهل عملية الوصول إلى المعلومات وتحسين التواصل الداخلي بين الإدارات والأقسام.

4- تسهيل عملية التواصل والتفاعل بين الموظفين وإدارات المؤسسة، بما في ذلك توفير وسائل الاتصال الحديثة مثل البريد الإلكتروني والرسائل النصية القصيرة والمنصات الاجتماعية.

5- توفير آليات للتدريب والتطوير المهني للموظفين، مما يساعد في تحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.

6- تحسين إدارة المهام والمشاريع وتوفير أدوات التحكم في الأداء والمتابعة.

7- تقليل العمل الإداري اليدوي، مما يسمح للإدارات بتحسين الإنتاجية

التوصيات

بناءً على نتائج البحث السابقة يتم عمل التوصيات التالية :

- تفعيل دور المنظومة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية كافة
- تشجيع البحث والإبتكار في عملية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية
- العمل على تطور النظم الإدارية بشكل مستمر لضمان كفاءة العمل ونتاجيته

المصادر والمراجع

الزغبيني، سعد بن محمد سعد. (2015). دور تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية
(Doctoral dissertation).

بديار علي محمود. (2019). متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

سي يوسف قاسي. (2019). الإدارة الإلكترونية: المفهوم والأهداف.

معصم، ياسمينه، & قنيفة. (2019). دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الإتصال الإداري.

الرشيد، عليان بن عبد الله، & الشاعر، عبد الرحمن بن إبراهيم مشرف. (2007). تنمية الموارد البشرية
ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية (Doctoral dissertation).

لعور رمزي، & زروقي زكرياء. (2012). تنمية الموارد البشرية وأثرها على المؤسسة الاقتصادية.

بركاني، صبرينة، شرقي، & خليل. (2015). دور إدارة الكفاءات في تنمية الموارد البشرية.