

ملخص رسالة الدكتوراه

" الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على سياسات الموارد البشرية في القطاع المصرفي المصري

تعتبر الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة ترك آثاره الواسعة على جميع المنظمات ومجالات عملها وعلى الإدارة واستراتيجيتها ووظائفها ونجد أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل في التكنولوجيا الرقمية وإنما في البعد الإداري وحتى ترفع المنظمة من كفاءتها وفعاليتها يجب أن تسعى إلى توافر عنصرين مؤثرين وهما موارد بشرية وتكنولوجيا معلومات، وهذين العنصرين لهما تأثير كبير على أداء المنظمة من خلال إعادة هندسة وظائف المنظمة وإعادة تغيير أدوار وأجزاء العمل وإعادة تصميم تتابع العمل

- ينعكس تطبيق الإدارة الإلكترونية على سياسات إدارة الموارد البشرية في البنوك بصورة إيجابية في بعض الوظائف مثل التدريب والاستقطاب وليس له دور أو تأثير في وظائف أخرى مثل تقييم الأداء وتخطيط الموارد البشرية والاختيار والتعيين إضافة إلى وجود معوقات تحول دون التطبيق الفعال للإدارة الإلكترونية على سياسات إدارة الموارد البشرية .

لذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة على النحو التالي :

ما مدى اتجاه البنوك التجارية المصرية لتطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية وانعكاس ذلك على سياسات إدارة الموارد البشرية .

5/1 : أهداف الدراسة

١ - تحديد الاختلافات بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص في تطبيق الإدارة الإلكترونية على سياسات إدارة الموارد البشرية .

- 2- قياس العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وفعالية سياسات إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية وتشمل [سياسة تخطيط الموارد البشرية، سياسة الاستقطاب، سياسة الاختيار والتعيين، سياسة تقييم الأداء، سياسة التدريب والتطوير، سياسة الأجور].
- ٣ -تحديد الاختلافات بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص في مدى التغير في سياسات الموارد البشرية نتيجة تطبيق الإدارة الإلكترونية .
- ٤ -تحديد الاختلافات بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص في معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية .

في ضوء أهداف الدراسة والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :

- ١ -توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص في تطبيق الإدارة الإلكترونية .
- 2 - توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية وفعالية سياسات الموارد البشرية في البنوك التجارية
- 3 - توجد اختلافات جوهرية ذات دلالة معنوية بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص في مدى التغير في سياسات الموارد البشرية نتيجة تطبيق الإدارة الإلكترونية
- 4 - توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين بنوك القطاع العام وبنوك القطاع الخاص من حيث معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على سياسات إدارة الموارد البشرية

النتائج والتوصيات

- ١ -يجب على القيادات العليا في البنوك التعرف على جوانب الضعف في متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومحاولة علاجها مثل الاهتمام بوضع حوافز مادية ومعنوية لمن يتفوقون في برامج التدريب مع توفير الدعم المالي لصيانة أجهزة الحاسبات المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية مع اختبار التطبيقات التي تتوافق مع طبيعة كل سياسة في إدارة الموارد البشرية
- ٢ -يجب على القيادات العليا في البنوك إعادة تقييم السياسات الحالية في إدارة الموارد البشرية بالبنوك التجارية وتطويرها حيث أن مجرد توافر الإدارة الإلكترونية والتطبيقات الحديثة لا يعني زيادة فعالية سياسات الموارد البشرية وذلك من خلال الآتي :

- أ - تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية لتوقع معدلات ترك العمل .
- ب - توسيع قاعدة الاختيار من المتقدمين للعمل مع بناء قاعدة بيانات للمرشحين .
- ج- مراعاة الموضوعية في اختيار المتقدمين للعمل لضمان تحسين توافق الفرد مع وظيفته.
- د - الموضوعية في تقييم أداء العاملين مع التقييم الفوري والمستمر للعاملين .
- هـ - دراسة المتغيرات في البيئة المحيطة للوقوف على المستجدات في مجال العمل المصرفي وتهيئة العاملين للتعامل معها مع سرعة الاستجابة للحاجات التدريبية اللازمة .
- و- المرونة في تغيير معدلات الأجور للتوافق مع المتغيرات المؤثرة والسرعة في تنفيذ ذلك ويتحقق ذلك من خلال تحقيق التكامل بين سياسة الأجور وباقي سياسات الموارد البشرية.
- ٣ - يجب على القيادات العليا في البنوك المشاركة في وضع أسس تطوير سياسات الموارد البشرية وتوفير كافة الإمكانيات اللازمة سواء اعتمادات مالية أو كوادر بشرية أو برامج جاهزة مناسبة للتطبيق .
- ٤ - يجب وضع معايير ومواصفات موحدة لقواعد البيانات لتحسين الاستفادة منها مع تدريب العاملين على كيفية الاستخدام الفعال للمعلومات التي توفرها تطبيقات الإدارة الإلكترونية في سياسات الموارد البشرية والذي ينعكس على جودة الخدمة المصرفية .

توصيات عامة :

- ١ - يتعين على الإدارة العليا والمسئولية عن إدارة القطاع المصرفي في مصر الاستفادة من الإمكانيات المادية المتوفرة لديهم في التوسع في تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من مزايا تطبيقها .
- ٢ - تطوير الموارد البشرية المتاحة لأنها تعتبر حجر الأساس لنجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال السعي الدائم إلى تطوير ورفع قدرات العاملين مع وضع سياسات تسهم في ذلك .