

حيث ساهمت الرقمنة بشكل كبير في التخلي عن الأنظمة التقليدية لإدارة الموارد البشرية في تسيير شؤونها والتحولها إلى الأحدث منها ورقمة الوظائف وفق برمجيات حديثة سواء في التوظيف برمجيات حديثة سواء في التوظيف أو التدريب أو غيرها حيث ساهمت هذه الأخيرة في اختزال العمل الهائل الذي يعتمد عليه سابقا على النهج الكلاسيكي (الورقي) في أداء مهامها المستنزفة للوقت والجهد وكذلك قابليتها للضياع والتلف مما يتسبب ببطء عمليات البحث وصعوبة الوصول إلى الوثائق، فبفضل الرقمنة تحولت الإدارة من شكلها القديم والتقليدي على معاصرتها فتعتمد على إدارة بلا ورق وبلا مكان وبلا زمان كتوجه قائم على الاستخدام الفعال لتقنيات المعلومات في ممارسة مختلف الوظائف، وبما أن تسيير الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من إدارة المؤسسات فرض عليها مواكبة هذا التطور حيث وجدت نفسها أمام تحدي حتمية التحول والتغيرات السريعة ونمو البيانات وزيادة احتياجاتها للبرامج والوسائل وأليات العمل الجديدة لمجابهة هذا التحدي من أجل الانتقال من نطاق العمل التقليدي إلى نطاق العمل الإلكتروني بإدخال وسائل جديدة مثل الأنترنت والإعلام الآلي . التي تساعد تسيير الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة والفاعلية في أداء المهام وكذا تسهيل وتنظيم ومعالجة وتخزين الوثائق واسترجاع معلومات البيانات بعد إجراء التحليل والتبويب واستخلاص النتائج بسرعة فائقة إضافة إلى اختزال الوقت وتنظيم الوثائق والحفظ الجيد وكذا البحث على المعلومة والرجوع إليه في حينها تقليص الجهد البدني المبتذل، ولما هو في تسيير الموارد البشرية من دور مهم وحيوي لا يمكن لأي مؤسسة إدارية على اختلاف أحجامها ونشاطها في الاستغناء عنها، لذا وجب عليها مسايرة التطور التكنولوجي بالاعتماد على وسائل وآليات تقنيات المعلوماتية لتحسين السير الداخلي للمؤسسة قصد تحقيق أهدافها في البقاء والنمو والتوسع في أداء أعمالها،