

عنوان البحث: أتمتة إجراءات الموارد البشرية ودورها في رفع نسب التوطين في سوق العمل السعودي

القسم: ماجستير إدارة الموارد البشرية

الباحث المعتمد للمراسلة: نياسر رياض خلوف

الرقم الجامعي: 253000889

1. ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تحليل أثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية في رفع نسب التوطين داخل منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وبيان دور الأنظمة الرقمية في تحسين كفاءة التوظيف، وإدارة العلاقة العمالية، واستقرار الموظف والرقابة والامتثال المنهجية: اعتمدت الدراسة تصميماً مختلطاً يجمع بين المقابلات شبه المنظمة مع مختصين في الموارد البشرية والتوطين، واستبانة كمية موجهة إلى منشآت القطاع الخاص والعاملين فيها وتضمنت أداة القياس محاور مستوى الأتمتة، وكفاءة التوظيف، واستقرار الموظف، والامتثال، وأثر الأتمتة في نسب التوطين النتائج: تمثل الوثيقة الحالية إطاراً بحثياً مهيأً للتطبيق الميداني؛ لذلك لا تتضمن نتائج إحصائية نهائية قبل استكمال جمع البيانات وتحليلها ويستند الإطار النظري إلى توقع وجود علاقة إيجابية بين ارتفاع مستوى أتمتة الموارد البشرية وتحسن مؤشرات التوطين والاستدامة الوظيفية التوصيات: تنص الدراسة بتطوير أدوات أتمتة تراعي اختلاف القطاعات الاقتصادية، وربط منصات الموارد البشرية بمؤشرات التوطين والاستقرار الوظيفي، وإجراء التحليل الميداني قبل اعتماد النتائج النهائية للنشر.

الكلمات الدالة: أتمتة الموارد البشرية، التوطين، سوق العمل السعودي، كفاءة التوظيف، الاستقرار الوظيفي، الامتثال

Abstract

Objectives: This study aims to analyze the effect of automating human resource procedures on increasing Saudization rates in private-sector establishments in Saudi Arabia, and to examine the role of digital systems in improving recruitment efficiency, employment-relationship management, employee stability, monitoring, and compliance Methodology: A mixed-methods design is adopted, combining semi-structured interviews with specialists in human resources and Saudization and a quantitative questionnaire targeting private-sector establishments and employees The instrument covers the level of HR automation, recruitment efficiency, employee stability, compliance, and the effect of automation on Saudization rates Results: The current document is a research framework prepared for field implementation; therefore, it does not present final statistical results before data collection and analysis are completed The theoretical framework anticipates a positive relationship between higher HR automation and improved Saudization and employee-retention indicators Recommendations: The study

recommends developing sector-sensitive automation, linking HR platforms to Saudization and employee-stability indicators, and completing field analysis before final publication conclusions are adopted

Keywords: Human resource automation, Saudization, Saudi labor market, recruitment efficiency, employee stability, compliance

2. مقدمة

شهد سوق العمل السعودي تحولاً ملحوظاً في ظل التقدم الرقمي، حيث أصبحت أتمتة الإجراءات الإدارية والتشغيلية، ولا سيما إجراءات التوظيف وإدارة الموارد البشرية، عنصراً أساسياً في تحسين كفاءة منشآت القطاع الخاص وتنظيم العلاقة العمالية بين الموظف وصاحب العمل.

أسهمت المنصات الرقمية التي أطلقت في سياق التحول الرقمي في تعزيز الشفافية بين أطراف العلاقة العمالية، ودعم استدامة الموظف داخل المنشأة، ورفع كفاءة إدارة الموارد البشرية وعلى المستوى العالمي تتجه الدول إلى توظيف الأتمتة والتحول الرقمي لرفع مشاركة المواطنين في سوق العمل من خلال أنظمة توظيف ذكية تساعد على تحسين مواءمة العرض والطلب.

محلياً، أولت المملكة العربية السعودية أهمية كبيرة لملف التوظيف ضمن مستهدفات رؤية السعودية 2030، سعياً إلى زيادة توظيف المواطنين ودعم مشاركة المرأة وتعزيز الاستدامة في القطاع الخاص ومع ذلك، ما تزال العلاقة بين أتمتة الموارد البشرية ورفع نسب التوظيف بحاجة إلى دراسة أعمق على مستوى المنشآت والقطاعات الاقتصادية المختلفة.

تدار سياسات وقرارات التوظيف بصورة مركزية، وهو ما قد يخلق فجوة بين القرار العام وطبيعة القطاعات الاقتصادية والجهات الإشرافية المتنوعة واحتياجاتها ومن ثم يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية في رفع نسب التوظيف في القطاع الخاص السعودي، من خلال تحليل دور الأنظمة الرقمية في تحسين إدارة العلاقة العمالية، وتعزيز استقرار الموظف، ودعم كفاءة التوظيف والمواءمة بين العرض والطلب.

3. مشكلة الدراسة

في ظل التوسع وتعقيد إجراءات الموارد البشرية داخل منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وما يواجهه صاحب العمل من صعوبة في المتابعة اليدوية لمتطلبات العمل وتحقيق نسب التوظيف المطلوبة وإدارة الأنشطة الاقتصادية برزت الحاجة إلى تبني الأنظمة الرقمية وأتمتة الإجراءات لتحسين إدارة العلاقة العمالية ورفع كفاءة التوظيف

على الرغم من برامج التوظيف والدعم الحكومي، يشير الواقع إلى تفاوت نسب التوظيف بين القطاعات الاقتصادية واستمرار تحديات مواءمة مخرجات سوق العمل مع احتياجات القطاع الخاص، بما يعكس فجوة بين المهارات المتاحة والطلب الفعلي في بعض الأنشطة الاقتصادية.

كما أن مركزية سياسات التوطين قد لا تراعي بالقدر الكافي تباين طبيعة القطاعات والجهات الإشرافية واحتياجاتها، الأمر الذي قد يقود إلى تطبيق نسب موحدة لا تعكس خصوصية كل قطاع وفي المقابل، تناولت دراسات عديدة الأتمتة أو التوطين بصورة منفصلة دون تحليل تكامل العلاقة بينهما على مستوى المنشآت والعاملين.

وعليه تتمثل المشكلة البحثية في الحاجة إلى تحديد مدى إسهام أتمتة إجراءات الموارد البشرية في رفع نسب التوطين وتحسين كفاءة التوظيف، واستقرار الموظف، والرقابة والامتثال، مع مراعاة اختلاف القطاعات الاقتصادية في سوق العمل السعودي.

4. أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية الرقمية من خلال تحليل العلاقة بين أتمتة إجراءات الموارد البشرية ورفع نسب التوطين في سوق العمل السعودي، وهو مجال ما يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية المتخصصة.

كما تسعى إلى سد فجوة في الأدبيات؛ إذ تناولت معظم الدراسات السابقة موضوعي أتمتة الموارد البشرية وسياسات التوطين بصورة منفصلة، من دون الربط بينهما ضمن إطار تحليلي يوضح أثر الأتمتة في تحقيق مستهدفات التوطين على مستوى منشآت القطاع الخاص.

وتقدم الدراسة إطاراً نظرياً يوضح دور الأتمتة في تحسين إدارة العلاقة العمالية، وتعزيز استقرار الموظف، ودعم كفاءة التوظيف، بما يسهم في تحقيق التوطين وفق خصوصية القطاعات الاقتصادية المختلفة.

الأهمية التطبيقية

تتبع الأهمية التطبيقية من إمكانية تقديم توصيات عملية لمنشآت القطاع الخاص بشأن توظيف الأتمتة في إدارة الموارد البشرية بصورة أكثر فاعلية بما يسهم في رفع نسب التوطين وتحسين كفاءة التوظيف

كما يمكن أن تدعم النتائج صانعي القرار في تطوير سياسات توطين أكثر مرونة تراعي اختلاف طبيعة القطاعات الاقتصادية وتباين احتياجاتها بدلاً من الاعتماد على نسب موحدة، فضلاً عن تطوير أدوات لقياس أثر الأتمتة في مؤشرات التوطين واستقرار الموظف.

5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيس تحليل أثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية على رفع نسب التوطين في القطاع الخاص في سوق العمل السعودي

1. تحديد مستوى تطبيق أتمتة إجراءات الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص السعودي

2. تحليل دور الأتمتة في تحسين إدارة العلاقة العمالية وتعزيز استقرار واستدامة الموظف

3. قياس أثر الأتمتة في كفاءة التوظيف من حيث تحسين مواءمة العرض والطلب في سوق العمل
4. دراسة تأثير أتمتة الموارد البشرية في رفع نسب التوظيف في القطاعات الاقتصادية المختلفة
5. تحليل الفروق بين القطاعات الاقتصادية في الاستفادة من الأتمتة لتحقيق التوظيف
6. تحديد التحديات التي تواجه تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية داخل منشآت القطاع الخاص
7. تحليل دور أتمتة الموارد البشرية في تعزيز الرقابة والامتثال
8. تقديم إطار وتوصيات عملية لتعزيز دور الأتمتة في دعم سياسات توظيف أكثر مرونة وفاعلية

6. تساؤلات الدراسة

1. ما مستوى تطبيق أتمتة إجراءات الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص السعودي؟
2. ما أثر أتمتة الموارد البشرية في كفاءة إدارة العلاقة العمالية واستقرار الموظف؟
3. هل تسهم أتمتة إجراءات التوظيف في تحسين مواءمة العرض والطلب في سوق العمل؟
4. ما مدى تأثير أتمتة الموارد البشرية في رفع نسب التوظيف في القطاع الخاص؟
5. هل تختلف فاعلية الأتمتة في دعم التوظيف باختلاف القطاعات الاقتصادية؟
6. إلى أي مدى تؤثر مركزية سياسات وقرارات التوظيف في كفاءة تحقيقها في ظل اختلاف طبيعة القطاعات؟
7. ما الدور الذي يمكن أن تؤديه الأتمتة في دعم سياسات توظيف أكثر مرونة وملاءمة للقطاعات المختلفة؟

7. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية تؤثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية بصورة إيجابية في رفع نسب التوظيف في منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وتحسين العلاقة العمالية بين العاملين وصاحب العمل

- (a) تسهم أتمتة إجراءات الموارد البشرية في تعزيز كفاءة إدارة العلاقة العمالية بما يدعم استقرار واستدامة الموظف داخل منشآت القطاع الخاص.
- (b) تؤدي أتمتة الموارد البشرية إلى تحسين كفاءة التوظيف من خلال رفع مستوى المواءمة بين مخرجات سوق العمل واحتياجات القطاعات الاقتصادية.
- (c) ترتبط أتمتة إجراءات الموارد البشرية بزيادة فاعلية تطبيق سياسات التوظيف بما يعزز نسب مشاركة المواطنين في سوق العمل السعودي.

8. الدراسات السابقة

أشارت الدراسة إلى أن تبني أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تعزيز الكفاءة: (Marler and Parry (2016) التشغيلية وتحسين جودة القرارات الإدارية، وتقليل التكاليف وتسريع الإجراءات ومع ذلك ركزت على البعد التنظيمي العام دون تحليل أثر الأتمتة في سياسات التوظيف أو سوق العمل السعودي.

أوضحت الدراسة أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يطور عمليات التوظيف باستخدام (Strhmeier 2020) التحليلات الرقمية والأنظمة الذكية، بما يحسن جودة الاختيار الوظيفي ومواءمة المرشحين مع متطلبات الوظائف، لكنها لم تربط هذه التحسينات مباشرة بأهداف التوظيف.

بينت الدراسة أن سياسات التوظيف في المملكة العربية السعودية تواجه تحديات تتعلق (Al-Asfur and Khan 2014) بعدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وتفاوت التطبيق بين القطاعات، لكنها لم تتناول دور الأتمتة أو الأنظمة الرقمية في معالجة هذه التحديات.

أشارت الدراسة إلى أن أتمتة الموارد البشرية تعزز الامتثال التنظيمي والشفافية وتقل (Bndaruk and Ruël 2009) الأخطاء البشرية وتحسن دقة البيانات، لكنها لم تربط بين الامتثال واستقرار الموظف أو تحقيق التوظيف.

تحليل الدراسات السابقة والفجوة البحثية

يتضح من تحليل الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بأتمتة الموارد البشرية والتحول الرقمي من جهة، وبسياسات التوظيف وتحديات سوق العمل من جهة أخرى وتتفق النتائج السابقة على أهمية الأتمتة في تحسين الكفاءة التشغيلية وتسريع الإجراءات وتعزيز الامتثال والشفافية، كما تتفق دراسات التوظيف على استمرار تحديات مواءمة مخرجات سوق العمل مع احتياجات القطاعات المختلفة.

مع ذلك، عالجت الدراسات الموضوعين في مسارات متوازية أكثر من معالجتهما ضمن إطار تكاملي واحد كما اختلفت المناهج والبيئات التطبيقية والعينات وأدوات القياس، مما أدى إلى غياب تصور شامل يوضح كيف يمكن لأتمتة الموارد البشرية أن تدعم التوظيف فعلياً داخل المنشآت.

تتمثل الفجوة البحثية في محدودية الدراسات التي تناولت أثر أتمتة الموارد البشرية في رفع نسب التوظيف بصورة مباشرة في منشآت القطاع الخاص السعودي، مع مراعاة اختلاف القطاعات وتباين احتياجاتها، ونقص الدراسات التي ربطت بين الأتمتة وكفاءة التوظيف واستقرار الموظف والرقابة والامتثال بوصفها عناصر مؤثرة في التوظيف المستدام.

9. المنطلقات النظرية للدراسة

نظرية الموارد

تتعلق نظرية الموارد من أن الموارد الداخلية للمنشأة تمثل مصدراً أساسياً للميزة التنافسية عندما تكون ذات قيمة وقابلة للتطوير والاستثمار وفي سياق الدراسة تمثل الموارد البشرية مورداً استراتيجياً، وتمثل الأتمتة أداة لتحسين استقطاب الكفاءات الوطنية وتعزيز استقرار الموظف ورفع فاعلية التوظيف.

نظرية النظم

ترى نظرية النظم أن المنظمة نظام مترابط تتفاعل عناصره ووظائفه بصورة متكاملة، وأن أي تطوير في أحد المكونات ينعكس على بقية المكونات وتفسر الدراسة أتمتة الموارد البشرية بوصفها نظاماً يشمل التوظيف والعقود وإدارة العلاقة العمالية والرقابة والامتثال، ويسهم في تحسين الترابط بين وظائف الموارد البشرية واحتياجات سوق العمل.

نظرية التوافق التنظيمي

تقتضى نظرية التوافق التنظيمي أنه لا توجد ممارسة إدارية واحدة تصلح لجميع المنظمات، بل تختلف فاعلية السياسات والإجراءات باختلاف البيئة والقطاع والظروف التنظيمية وتتسم هذه النظرية مع تفاوت احتياجات القطاعات الاقتصادية وقدرتها على الاستفادة من الأتمتة وتحقيق نسب التوظيف، بما يبرر الحاجة إلى سياسات وأدوات أكثر مرونة.

توظيف المنطلقات النظرية

تتكامل النظريات الثلاث في تفسير العلاقة بين أتمتة الموارد البشرية والتوظيف؛ إذ تبرز نظرية الموارد قيمة الاستثمار في رأس المال البشري، وتوضح نظرية النظم العلاقة التكاملية بين التوظيف والامتثال والاستقرار الوظيفي، بينما تؤكد نظرية التوافق ضرورة مراعاة اختلاف القطاعات عند تصميم السياسات والأدوات الرقمية.

10. المنهجية وطرق البحث

من خلال مرحلتين مترابطتين (Mixed Methods) تعتمد الدراسة المنهج المختلط

- المرحلة النوعية: إجراء مقابلات شبه منظمة مع مختصين في الموارد البشرية والتوظيف في منشآت القطاع الخاص والجهات الإشرافية الحكومية؛ لاستكشاف واقع الأتمتة وتحدياتها ودورها في دعم التوظيف.
- المرحلة الكمية: تطبيق استبانة لقياس أثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية في كفاءة التوظيف، واستدامة الموظف والرقابة والامتثال، ورفع نسب التوظيف في منشآت القطاع الخاص السعودي.

11. مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: منشآت القطاع الخاص والعاملون فيها في المملكة العربية السعودية، إلى جانب المختصين في الموارد البشرية والتوظيف

عينة الدراسة: عينة من منشآت القطاع الخاص في عدد من القطاعات الاقتصادية، مع مختصين في الموارد البشرية والتوظيف تستخدم العينة القصدية في المرحلة النوعية، والعينة العشوائية أو الطبقية في المرحلة الكمية لم يحدد الملف الأصلي حجماً رقمياً نهائياً للعينة، ويجب تثبيته قبل التطبيق الميداني وفق المجتمع المتاح ومتطلبات التحليل الإحصائي.

12. أدوات الدراسة

أولاً: تحليل المقابلة شبه المنظمة، ويتضمن من 8 إلى 10 أسئلة مع مختصين في الموارد البشرية والتوطين لاستكشاف واقع أتمتة الإجراءات ودورها في تحسين العلاقة العمالية ودعم التوطين وتعزيز الرقابة والامتثال.

ثانياً: الاستبانة، وتتكون من قسم للبيانات التنظيمية للمنشآت والمشاركين، وقسم يعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى تطبيق أتمتة الموارد البشرية، وكفاءة إدارة العلاقة العمالية واستقرار الموظف، وكفاءة التوظيف ومواءمة العرض والطلب، ومستوى الرقابة والامتثال، وأثر الأتمتة في رفع نسب التوطين.

ثالثاً: اختبارات الصدق والثبات، وتشمل صدق المحكمين ومعامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات الاستبانة

13. أساليب التحليل

لم يتضمن ملف مشروع التخرج الأصلي تحديداً تفصيلياً لأساليب التحليل الإحصائي النهائية وبناءً على تصميم الدراسة يجب اعتماد خطة تحليل بعد تثبيت حجم العينة وطبيعة المتغيرات ويمكن أن تشمل الخطة الوصف الإحصائي لمحاور الاستبانة، واختبارات الثبات، واختبارات الارتباط والفروق، ونماذج الانحدار لاختبار الفرضيات، على أن يعتمد الباحث الأسلوب النهائي بعد مراجعة المشرف أو المحكم الإحصائي.

أما المقابلات النوعية فتُحلل موضوعياً عبر ترميز الإجابات واستخراج المحاور المتكررة المتعلقة بواقع الأتمتة، والتحديات والمرونة القطاعية، والاستقرار الوظيفي، والامتثال.

14. حدود الدراسة

الحدود البشرية: منشآت القطاع الخاص والعاملون فيها ومختصو الموارد البشرية والتوطين في المملكة العربية السعودية
الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: أشار الملف الأصلي إلى فترة الدراسة 2025-2026 وجمع البيانات في الربع الثالث من عام 2025 يلزم تحديث هذا البند بما يتوافق مع تاريخ التنفيذ الفعلي قبل التسليم النهائي.

الحدود الموضوعية: أثر أتمتة إجراءات الموارد البشرية في كفاءة التوظيف، واستقرار الموظف، والرقابة والامتثال، ورفع نسب التوطين في منشآت القطاع الخاص.

15. النتائج

هذه النسخة أعيدت صياغتها من مشروع بحثي لم تُرفق به بيانات ميدانية أو مخرجات تحليل إحصائي لذلك لا يمكن إدراج نتائج فعلية من دون اختلاق بيانات غير موجودة في المصدر بعد استكمال جمع البيانات، تدرج في هذا القسم النتائج الوصفية، واختبارات الفرضيات، والفروق بين القطاعات، ونتائج المقابلات النوعية، مع عرض الجداول والأشكال وفق تنسيق المجلة.

16. مناقشة النتائج

،يستكمل هذا القسم بعد ظهور النتائج الفعلية، بحيث تُفسر في ضوء نظرية الموارد ونظرية النظم ونظرية التوافق التنظيمي وتُقارن بنتائج الدراسات السابقة وينبغي أن تركز المناقشة على مدى إسهام الأتمتة في تحسين كفاءة التوظيف، واستقرار الموظف، والامتثال، ورفع نسب التوظيف، وعلى الفروق المحتملة بين القطاعات الاقتصادية

17. التوصيات والمقترحات

1. تطوير أنظمة أتمتة موارد بشرية تراعي خصوصية القطاعات الاقتصادية المختلفة بدلاً من الاعتماد على معالجة موحدة.
2. ربط مؤشرات الأتمتة بمؤشرات التوظيف والاستقرار الوظيفي والامتثال داخل منصات الموارد البشرية.
3. تعزيز التكامل بين بيانات الجهات الإشرافية ومنشآت القطاع الخاص لدعم قرارات توظيف مبنية على البيانات.
4. رفع كفاءة المختصين في الموارد البشرية في استخدام التحليلات الرقمية وأدوات التوظيف الذكية.
5. إجراء الدراسة الميدانية على عينة قطاعية مناسبة، ثم تحديث هذا القسم في ضوء النتائج الفعلية قبل التقديم النهائي للمجلة.
6. إجراء دراسات مستقبلية تقارن بين القطاعات والمناطق وأحجام المنشآت، وتختبر أثر الأتمتة في استدامة التوظيف على المدى الطويل.

18. قائمة المراجع والمصادر

- Al-Asfur, A, & Khan, S A (2014) Workforce localization in the Kingdom of Saudi Arabia: Issues and challenges Human Resource Development International, 17(2), 243–253
- Bndaruk, T, & Ruël, H J M (2009) Electronic human resource management: Challenges in the digital era The International Journal of Human Resource Management, 20(3), 505–514
- Crtés, P, González, A, & Zafar, B (2023) Labor market nationalization policies and firm outcomes: Evidence from Saudi Arabia Economic Development and Cultural Change
- Fiaz, S, Qureshi, M A, Su, Q, & Saqib, A (2024) Unraveling the conceptual ambiguity of digital human resource management Cogent Business & Management, 11(1)
- Hertg, S (2020) Can we re-bust the Saudization of the private sector? King Faisal Center for Research and Islamic Studies
- Marler, J H, & Parry, E (2016) Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology The International Journal of Human Resource Management, 27(19), 2233–2253
- Papa, A, Dezi, L, Gregri, G L, Mueller, J, & Miglietta, N (2020) Improving talent acquisition through big data analytics: HR decision-making under uncertainty Journal of Business Research, 117, 304–313
- Strhmeier, S (2020) Digital human resource management: A conceptual clarification German Journal of Human Resource Management, 34(3), 345–365
- World Bank (2026) A decade of progress: Inside Saudi Arabia's labor market transformation World Bank

19. المراجع العربية

- الهيئة العامة للإحصاء (2024) إحصاءات سوق العمل، الربع الرابع 2024 الرياض
- الهيئة العامة للإحصاء (2024) منهجية إحصاءات سوق العمل الرياض
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023) دليل برنامج نطاقات المطور الرياض
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024) (تحقق وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية نتائج متقدمة في مؤشر النضج الرقمي عبر منصتي قوى ومساند الرياض
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2024) دليل توظيف المهن الهندسية الرياض
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (2025) التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2024 الرياض

ملحق 1): دليل المقابلة شبه المنظمة المقترح

الغرض :استكشاف واقع أئمة إجراءات الموارد البشرية وعلاقتها بالتوطين يستخدم الدليل بعد موافقة المشارك، مع ضمان السرية والاستخدام العلمي للمعلومات

1. كيف تصفون مستوى أئمة إجراءات الموارد البشرية في منشأتكم أو الجهة التي تعملون بها؟
2. ما الإجراءات التي تحولت من المعالجة اليدوية إلى المعالجة الرقمية؟
3. ما أثر الأئمة في سرعة التوظيف ودقة اختيار المرشحين؟
4. كيف أسهمت الأنظمة الرقمية في تحسين إدارة العقود والعلاقة العمالية؟
5. هل انعكست الأئمة على استقرار الموظفين السعوديين واستدامتهم الوظيفية؟ وضخوا ذلك
6. ما أبرز التحديات التقنية والتنظيمية والبشرية التي تعوق الأئمة؟
7. كيف تؤثر اختلافات القطاعات الاقتصادية في فاعلية أنظمة الأئمة؟
8. ما مدى إسهام المنصات الرقمية في الرقابة والامثال لمتطلبات التوطين؟
9. هل ترون أن سياسات التوطين الحالية تراعي خصوصية القطاعات؟
10. ما المقترحات العملية لتعزيز دور الأئمة في تحقيق توظيف مستدام؟

ملحق 2: (البيانات العامة للاستبانة المقترحة)

صفة المشارك /مسؤول موارد بشرية /مدير /موظف /مختص توظيف /أخرى

1. نوع المنشأة: صغيرة /متوسطة /كبيرة
2. القطاع الاقتصادي الذي تنتمي إليه المنشأة
3. المنطقة الإدارية التي تعمل فيها المنشأة
4. عدد سنوات الخبرة في الموارد البشرية أو سوق العمل
5. عدد العاملين في المنشأة
6. النسبة التقريبية للعاملين السعوديين في المنشأة
7. مستوى الاعتماد على المنصات الرقمية في إجراءات الموارد البشرية
8. الأنظمة أو المنصات المستخدمة في التوظيف والعقود وإدارة الموظفين
9. هل توجد وحدة مستقلة للموارد البشرية داخل المنشأة؟

ملاحظة: تُراجع صيغ خيارات الإجابة بعد التحكيم العلمي وقبل توزيع الاستبانة

ملحق 3: (محور مستوى أتمتة إجراءات الموارد البشرية)

1. مقياس الاستجابة المقترح: 1= لا أوافق بشدة، 2= لا أوافق، 3= محايد، 4= أوافق، 5= أوافق بشدة
2. تستخدم المنشأة أنظمة رقمية في الإعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف
3. تتم فرز طلبات المرشحين ومتابعتها إلكترونياً
4. تستخدم المنشأة منصات رقمية لإصدار العقود وتحديثها
5. تدار ملفات الموظفين والحضور والإجازات رقمياً
6. تتكامل أنظمة الموارد البشرية مع المنصات الحكومية ذات العلاقة
7. تتوفر تقارير رقمية دورية تدعم قرارات الموارد البشرية
8. تُحدَّث بيانات العاملين بصورة منتظمة ودقيقة
9. تقلل الأتمتة الاعتماد على الإجراءات الورقية واليدوية
10. توجد صلاحيات وضوابط واضحة لاستخدام أنظمة الموارد البشرية
11. يتلقى المستخدمون تدريباً كافياً على الأنظمة الرقمية

ملحق 4: (محور كفاءة إدارة العلاقة العمالية واستقرار الموظف

مقياس الاستجابة المقترح: 1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة

1. تسهم الأنظمة الرقمية في توضيح حقوق وواجبات الموظف وصاحب العمل
2. تسرع الأتمتة معالجة طلبات الموظفين وشكاواهم
3. تساعد المنصات الرقمية في متابعة العقود والتجديدات بصورة دقيقة
4. تقلل الأتمتة الأخطاء والنزاعات الناتجة عن نقص المعلومات
5. تسهم الأتمتة في رفع شفافية القرارات والإجراءات الإدارية
6. تساعد البيانات الرقمية في التعرف المبكر إلى أسباب دوران الموظفين
7. تدعم الأنظمة الرقمية برامج الاحتفاظ بالموظفين السعوديين
8. تسهم سرعة الخدمات الرقمية في رفع رضا الموظفين
9. تساعد الأتمتة في تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين
10. ترتبط زيادة الأتمتة بتحسين الاستقرار الوظيفي داخل المنشأة

ملحق 5: (محور كفاءة التوظيف ومواءمة العرض والطلب

مقياس الاستجابة المقترح: 1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة

1. تساعد الأنظمة الرقمية في تحديد احتياجات المنشأة من الوظائف والمهارات
2. تزيد الأتمتة سرعة الوصول إلى المرشحين المناسبين
3. تحسن أدوات الفرز الرقمي جودة اختيار المتقدمين
4. تساعد البيانات في مقارنة مؤهلات المرشحين بمتطلبات الوظائف
5. تقلل الأتمتة الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة
6. تدعم التحليلات الرقمية التخطيط المستقبلي للقوى العاملة
7. تساعد المنصات الرقمية في اكتشاف فجوات المهارات لدى المرشحين
8. تسهم الأتمتة في توجيه برامج التدريب وفق احتياجات الوظائف
9. تزيد الأنظمة الرقمية من دقة مواءمة العرض والطلب في سوق العمل
10. تختلف كفاءة أدوات التوظيف الرقمية باختلاف طبيعة القطاع الاقتصادي

ملحق 6: (محور الرقابة والامتثال)

مقياس الاستجابة المقترح: 1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة

1. تساعد الأنظمة الرقمية في متابعة الالتزام بالأنظمة واللوائح العمالية
2. تسهم الأتمتة في خفض الأخطاء الناتجة عن الإدخال اليدوي للبيانات
3. توفر المنصات تقارير دقيقة عن نسب التوظيف
4. تُرسل تنبيهات آلية عند وجود نقص أو مخالفة في البيانات
5. تسهم الأتمتة في توحيد الإجراءات داخل المنشأة
6. تدعم البيانات الرقمية عملية التدقيق والمراجعة الداخلية
7. تساعد الأنظمة في توثيق القرارات والإجراءات المتعلقة بالموظفين
8. تزيد الأتمتة شفافية العلاقة بين المنشأة والجهات الإشرافية
9. تسهل المنصات الاستجابة للمتطلبات الحكومية في الوقت المناسب
10. تعزز الأتمتة قدرة المنشأة على تحقيق الامتثال المستمر لا المؤقت

ملحق 7: (محور أثر الأتمتة في رفع نسب التوظيف)

مقياس الاستجابة المقترح: 1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة

1. تساعد الأتمتة في تحديد الوظائف المناسبة للكوادر الوطنية
2. تسهم الأنظمة الرقمية في زيادة سرعة توظيف السعوديين
3. تحسن الأتمتة قدرة المنشأة على متابعة نسب التوظيف المستهدفة
4. تساعد البيانات الرقمية في اتخاذ إجراءات تصحيحية عند انخفاض نسب التوظيف
5. تدعم الأتمتة استدامة الموظفين السعوديين بعد التوظيف
6. تسهم مواءمة المهارات رقمياً في تقليل التسرب الوظيفي
7. تساعد الأنظمة في مقارنة أداء التوظيف بين الإدارات والفروع
8. تختلف فاعلية الأتمتة في دعم التوظيف باختلاف القطاع الاقتصادي
9. تسهم الأتمتة في تطوير سياسات توظيف أكثر مرونة وواقعية
10. يرتبط ارتفاع مستوى الأتمتة بارتفاع فاعلية تطبيق سياسات التوظيف

ملحق 8: (خطة التحليل والتحقق من جودة الأداة

أولاً: التحكيم العلمي

- عرض الاستبانة ودليل المقابلة على محكمين متخصصين في إدارة الموارد البشرية ومناهج البحث
- فحص وضوح العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها
- تعديل أو حذف العبارات التي لا تحقق اتفاقاً مناسباً بين المحكمين

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية والثبات

- تطبيق أولي على عينة محدودة من المجتمع المستهدف قبل التوزيع النهائي
- حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور ولأداة ككل
- مراجعة الاتساق الداخلي وارتباط كل فقرة بالمحور الذي تنتمي إليه

ثالثاً: التحليل الكمي المقترح

- التكرارات والنسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف العينة والمتغيرات
- اختبارات الارتباط والانحدار لاختبار العلاقات بين الأتمتة ومؤشرات التوظيف
- اختبارات الفروق بين القطاعات أو أحجام المنشآت عند ملائمة البيانات
- اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية وحجم الأثر وفق الخطة التي يقرها المشرف الإحصائي

رابعاً: التحليل النوعي المقترح

- تفريغ المقابلات وترميزها مع إزالة البيانات التي تكشف هوية المشاركين
- استخراج الموضوعات الرئيسة والفرعية وربطها بتساؤلات الدراسة
- مقارنة النتائج النوعية بالنتائج الكمية ضمن منهجية التكامل بين الأدلة