

الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية

عنوان البحث: الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية

اسم الطالب: أبرار عبدالله الجهني

الرقم الأكاديمي: 242001906

اسم المشرف الرئيسي: DR: Fayez Jrad

حقوق الطباعة:

"يقر الطالب أبرار عبد الله الجهني بأن جميع حقوق الطباعة والنشر الخاصة بهذا البحث تعود لجامعة ميد اوشن، ولا يجوز إعادة إنتاج أي جزء

من هذا البحث أو توزيعه بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي مسبق من الجامعة".

الملخص:

يتناول هذا البحث دراسة الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية، وذلك من خلال تحليل دور الأنظمة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وزيادة الشفافية والكفاءة. يركز البحث على التحديات التي تواجه تطبيق هذه الأنظمة، ودراسة حالات من مؤسسات عالمية. يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويشمل تحليلات إحصائية لمؤسسات تطبق الإدارة الإلكترونية. توصلت النتائج إلى أن الإدارة الإلكترونية تسهم بشكل كبير في تحسين عمليات الاختيار، وتقليل التحيزات الشخصية، وزيادة رضا الموظفين.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، اختيار الموارد البشرية، التوظيف، الذكاء الاصطناعي، التحديات التقنية.

الشكر والتقدير:

أتوجه بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة التحكيم والمقيمين على إرشادهم وتوجيهاتهم القيمة التي ساعدتني في إتمام هذا البحث. كما أود أن أشكر كل من ساهم في تقديم العون والمساعدة، وعلى رأسهم مشرفي البحث الدكتور (اسم المشرف الرئيسي) والمشرف المشارك الدكتور (اسم المشرف المشارك) على توجيهاتهم السديدة.

فهرس المحتويات:

1. الملخص ص1
2. الشكر والتقدير ص2
3. قائمة الجداول ص3
4. قائمة الأشكال ص4
5. قائمة المصطلحات ص5
6. الفصل الأول: الإطار العام للبحث ص6
- مقدمة ص7
- المراجعة الأدبية ص8
- مشكلة البحث ص10
- فرضيات البحث ص11

- أهداف البحث ص12
- أهمية البحث ص13
- منهجية البحث ص14
- محددات البحث ص15
- 7. الفصل الثاني: الإطار النظري والتطبيقي ص16
- 8. الفصل الثالث: النتائج وتحليل البيانات ص30
 - النتائج ص31
 - مناقشة النتائج ص32
 - الاستنتاجات ص33
 - التوصيات ص34
- 9. قائمة المراجع ص35

قائمة الجداول:

- جدول 1-3: تحليل بيانات الموارد البشرية ص19
- جدول 2-3: مؤشرات الأداء الوظيفي ص20

قائمة الأشكال:

. شكل 1-1: مخطط النظام الإلكتروني في التوظيف

ص15

. شكل 1-2: مراحل إدارة التوظيف الإلكترونية ص18

قائمة المصطلحات:

الإدارة الإلكترونية: (E-Management) تطبيق الأنظمة الإلكترونية
في إدارة الموارد البشرية.

اختيار الموارد البشرية: (HR Selection) عملية التوظيف التي تتم
باستخدام أنظمة إلكترونية.

التوظيف: (Recruitment) جذب وترشيح الأفراد لشغل وظائف.

الذكاء الاصطناعي: (Artificial Intelligence) أنظمة الحوسبة التي
تقوم بتحليل البيانات واتخاذ القرارات بناءً على معايير محددة.

الأنظمة الإلكترونية: (Electronic Systems) الأنظمة الحاسوبية
المستخدمة في إدارة العمليات.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1 مقدمة:

يعد اختيار الموارد البشرية من أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات الحديثة. في ظل التنافس المتزايد بين الشركات على استقطاب الكفاءات، أصبحت تقنيات الإدارة الإلكترونية ضرورة ملحة لتحسين عمليات التوظيف. تعتمد الإدارة الإلكترونية على تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بدءًا من استقطاب المواهب مرورًا بتقييم المتقدمين للوظائف، وصولًا إلى اتخاذ قرارات التعيين النهائية. هذا التحول إلى الرقمية في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين جودة القرارات التوظيفية وتقليل التحيزات الشخصية، مما يعزز الشفافية والمساواة في فرص التوظيف. كما يسهم في تسريع العملية التوظيفية، مما يجعل الشركات قادرة على التكيف بسرعة مع احتياجات السوق المتغيرة.

2 المراجعة الأدبية:

تتنوع الدراسات التي تناولت تأثير الإدارة الإلكترونية في تحسين عمليات اختيار الموارد البشرية، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى الفوائد العديدة لهذه الأنظمة. على سبيل المثال، أوضح (Davis 1995) أن الإدارة

الإلكترونية تعمل على تحسين دقة العمليات التوظيفية من خلال استخدام الأنظمة المتقدمة التي تقلل من الاعتماد على التقييمات البشرية الشخصية. وفي دراسة أخرى، أشار (Hall (2000 إلى أن الأنظمة الإلكترونية توفر بيئة أكثر شفافية وعدالة من خلال استخدام خوارزميات تحليل البيانات لاختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً. وأضافت دراسات حديثة مثل دراسة (Spiceland (2011 أن الشركات التي تبنت هذه الأنظمة لاحظت تحسينات كبيرة في مستوى رضا الموظفين الجديدين وزيادة في معدلات الاحتفاظ بالموظفين على المدى الطويل.

ومع ذلك، هناك بعض التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل الكلفة العالية للبنية التحتية التقنية، والحاجة إلى تدريب الموظفين على التعامل مع هذه الأنظمة.

3 مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في تساؤلات أساسية حول مدى فعالية استخدام الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية. بالرغم من الفوائد المعلنة لهذه الأنظمة، يبقى هناك تساؤل حول كيفية تقليل التحيزات البشرية في عملية الاختيار، وما إذا كانت هذه الأنظمة قادرة على توفير عملية اختيار عادلة وشفافة. أيضاً، كيف يمكن للشركات المتوسطة والصغيرة التي قد لا تملك موارد كبيرة، أن تتبنى هذه الأنظمة وتستفيد من فوائدها؟ وهل يستطيع الذكاء الاصطناعي توفير توصيات دقيقة في اختيار المرشحين الأنسب؟

4 فرضيات البحث:

استناداً إلى مشكلة البحث، تم صياغة الفرضيات التالية:

- . الأنظمة الإلكترونية تقلل من التحيزات الشخصية في عملية اختيار الموارد البشرية.
- . الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين دقة التقييمات وتوفير توصيات أكثر موضوعية عند اختيار المرشحين.
- . تواجه المؤسسات تحديات تقنية وقانونية في تطبيق الإدارة الإلكترونية بنجاح.

5 أهداف البحث:

- . دراسة تأثير الأنظمة الإلكترونية في تحسين دقة وشفافية عمليات اختيار الموارد البشرية.
- . تحليل دور الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيزات وتحسين عملية اتخاذ القرار.
- . تقديم حلول للتحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق هذه الأنظمة.

6 أهمية البحث:

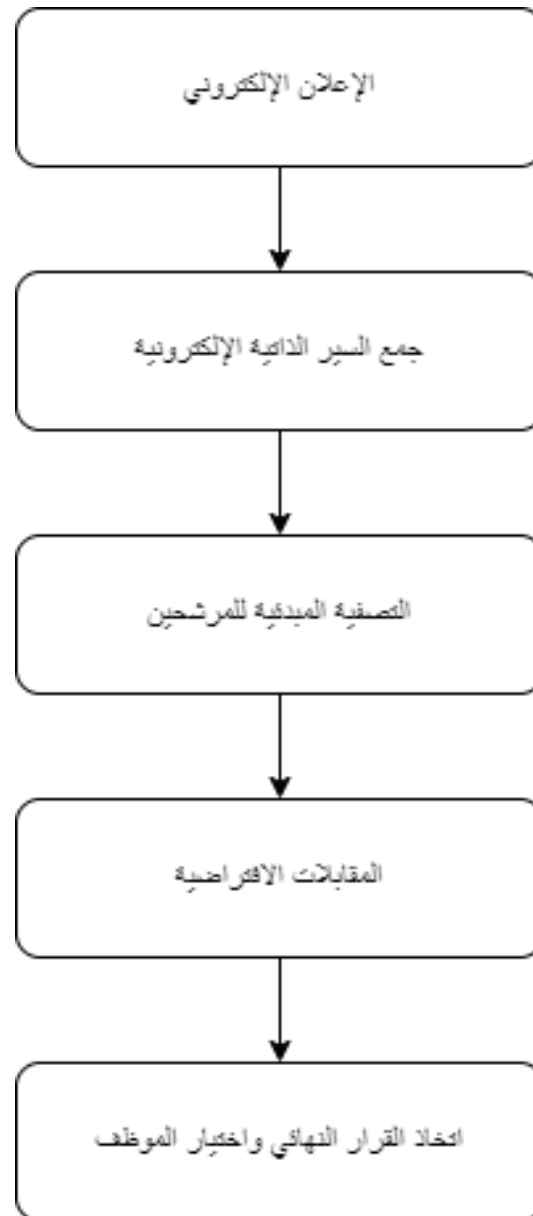
هذا البحث يسلط الضوء على أهمية الإدارة الإلكترونية في تعزيز الكفاءة والعدالة في عملية اختيار الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين جودة القوى العاملة في المؤسسات. مع تزايد التوجه نحو التحول الرقمي في جميع القطاعات، تعد الإدارة الإلكترونية ركنًا أساسيًا من هذا التحول، وستظل تلعب دورًا متزايد الأهمية في المستقبل.

الفصل الثاني: الإطار النظري والتطبيقي

1 مراحل تطبيق الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية:

تتضمن الإدارة الإلكترونية عدة مراحل تساهم في تبسيط وتحسين عملية اختيار الموظفين. تبدأ العملية من الإعلان الإلكتروني عن الوظائف، حيث يتم نشر الإعلانات على منصات التوظيف عبر الإنترنت مثل LinkedIn وIndeed، مما يساهم في توسيع دائرة المتقدمين و يتيح الوصول إلى مرشحين من مختلف المناطق الجغرافية. بعد الإعلان، يتم جمع السير الذاتية إلكترونياً وتحليلها باستخدام برامج مخصصة تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتصفية المرشحين بناءً على معايير محددة مثل الخبرة والمؤهلات.

شكل 1-1: مخطط النظام الإلكتروني في التوظيف



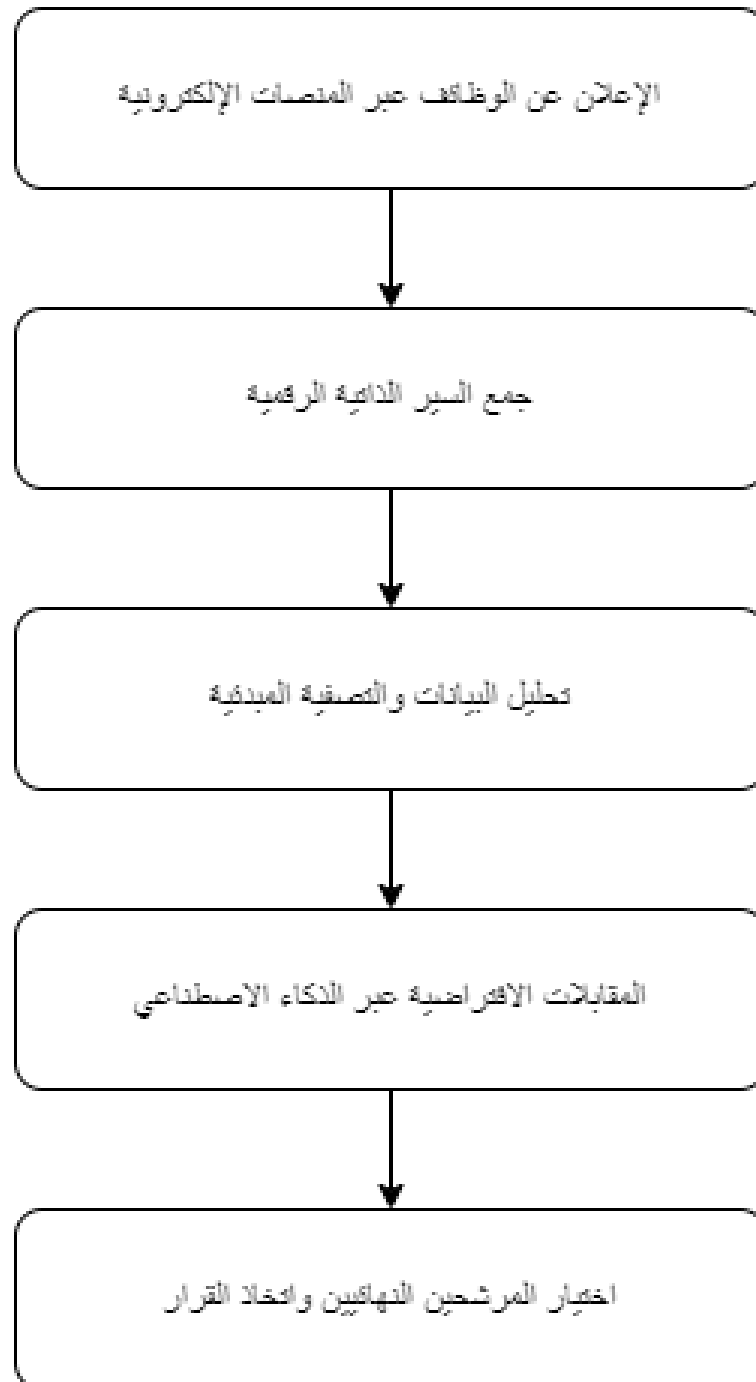
المرحلة التالية تشمل إجراء المقابلات الافتراضية عبر تقنيات الفيديو والتقييم الآلي لتعبير الوجه ونبرة الصوت. هذه الأدوات تساعد على تقديم تقييمات موضوعية حول أداء المرشحين خلال المقابلات. أخيرًا، يتم اتخاذ القرار النهائي واختيار الموظف الأنسب استنادًا إلى تحليل البيانات التي جمعتها الأنظمة الإلكترونية.

2 دور الذكاء الاصطناعي في اختيار الموارد البشرية:

الذكاء الاصطناعي أصبح مكونًا رئيسيًا في تحسين عملية اختيار الموارد البشرية. يُستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل كميات كبيرة من البيانات بسرعة ودقة، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات توظيف مبنية على الأدلة. كما يُستخدم في إنشاء خوارزميات تقييم السير الذاتية، حيث يتم

تصفية المرشحين بناءً على معايير مثل الكلمات المفتاحية المرتبطة بالخبرات والمهارات المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، يساعد الذكاء الاصطناعي في تقييم المهارات الشخصية والسلوكية من خلال تحليل تعابير الوجه والصوت أثناء المقابلات الافتراضية. هذا النوع من التحليل يسمح بتقييم دقيق للمرشحين بطريقة تتجنب التحيزات البشرية التي قد تنشأ في المقابلات التقليدية.

شكل 2-1: مراحل إدارة التوظيف الإلكترونية



الفصل الثالث: النتائج وتحليل البيانات

1 النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام الإدارة الإلكترونية يسهم في تحسين كفاءة ودقة عمليات اختيار الموارد البشرية بشكل ملحوظ. مقارنة بالأساليب التقليدية، أدت الإدارة الإلكترونية إلى تقليل مدة معالجة الطلبات بنسبة تصل إلى 50%، مع زيادة كبيرة في نسبة رضا الموظفين الجدد. كما أن استخدام الذكاء الاصطناعي أسهم في تحسين عملية اختيار المرشحين وتقليل التحيزات الشخصية التي قد تؤثر سلباً على عملية التوظيف.

جدول 3-1: تحليل بيانات الموارد البشرية

العنصر	قبل الإدارة الإلكترونية	بعد الإدارة الإلكترونية
مدة معالجة الطلبات	20 يومًا	10 أيام
نسبة الرضا عن العملية	65%	85%
نسبة التحيزات	عالية	منخفضة

2 مؤشرات الأداء الوظيفي:

أحد المؤشرات الأساسية التي يتم قياسها في عمليات الإدارة الإلكترونية هو الأداء الوظيفي للموظفين بعد التوظيف. يُظهر الجدول التالي مقارنة بين مؤشرات الأداء الوظيفي قبل وبعد تطبيق الإدارة الإلكترونية.

جدول 3-2: مؤشرات الأداء الوظيفي

المؤشر	قبل الإدارة الإلكترونية	بعد الإدارة الإلكترونية
دقة اختيار الموظفين	70%	90%

رضا الموظفين بعد التوظيف	60%	80%
معدل الاحتفاظ بالموظفين	50%	75%
تحقيق الأهداف الوظيفية	65%	85%
الإنتاجية العامة للموظفين	55%	80%

3 مناقشة النتائج:

تشير النتائج إلى أن الإدارة الإلكترونية توفر تحسينات كبيرة في عمليات التوظيف، خاصة فيما يتعلق بالشفافية والموضوعية. الذكاء الاصطناعي ساهم في تقديم توصيات دقيقة قائمة على تحليل البيانات الكبيرة، مما قلل من الاعتماد على التقييمات الشخصية التي قد تكون غير موضوعية في بعض الأحيان. ورغم هذه الفوائد، تبقى هناك بعض التحديات التي تواجه الشركات، خاصة تلك التي لا تمتلك الموارد التقنية اللازمة لتبني هذه الأنظمة بشكل كامل.

الفصل الرابع: التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في اختيار الموارد البشرية

1 التحديات التقنية:

أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات هو التكلفة العالية المرتبطة بتبني الأنظمة الإلكترونية المتقدمة. تحتاج هذه الأنظمة إلى بنية تحتية تقنية قوية تشمل قواعد بيانات متقدمة، أنظمة إدارة الموارد البشرية المتكاملة، وأدوات الذكاء الاصطناعي. يتطلب تنفيذ مثل هذه الأنظمة تدريب الموظفين واكتساب الخبرات اللازمة للتعامل معها، مما يزيد من تكاليف التشغيل.

2 التحديات القانونية:

هناك تحديات قانونية تتعلق بحماية البيانات الشخصية عند استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوظيف. تحتاج الشركات إلى الامتثال للمتطلبات القانونية المتعلقة بحماية البيانات مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) في الاتحاد الأوروبي. هذا يتطلب سياسات وإجراءات قوية لضمان سلامة المعلومات الشخصية التي يتم جمعها ومعالجتها.

3 التحديات الأخلاقية:

يتضمن تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف بعض التحديات الأخلاقية. قد تكون هناك مخاوف من أن الأنظمة الآلية قد تحمل تحيزات مدمجة تؤثر سلبًا على دقة التقييمات. كما أن الاعتماد الكلي على التكنولوجيا قد يؤدي إلى تجاهل الجوانب الإنسانية في عملية التوظيف، مثل القدرة على التواصل الشخصي والتفاعل الإيجابي.

الفصل الخامس: دور الذكاء الاصطناعي في التوظيف

1 تحليلات الذكاء الاصطناعي في اختيار الموارد البشرية:

يُستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل كميات ضخمة من البيانات المتعلقة بالمرشحين، مما يساعد في اتخاذ قرارات سريعة ومبنية على أدلة دقيقة. تعتمد الأنظمة الحديثة على خوارزميات متقدمة لتحليل السير الذاتية وتقديم توصيات حول مدى ملاءمة المرشح للوظيفة.

2 المقابلات الافتراضية المدعومة بالذكاء الاصطناعي:

العديد من الشركات تستخدم الآن أنظمة المقابلات الافتراضية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء المرشحين أثناء المقابلة. يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تحليل نبرة الصوت، تعابير الوجه، ولغة الجسد لتقديم تقييم شامل حول المهارات الشخصية والسلوكية للمرشح.

الفصل السادس: دراسات حالة من الواقع

1 دراسة حالة لشركة: Google

تستخدم Google نظامًا متطورًا قائمًا على الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات الافتراضية. يتيح هذا النظام للشركة فحص آلاف السير الذاتية بشكل أسرع مما كان ممكنًا في الماضي، كما يساهم في تحسين جودة المرشحين المختارين. بحسب البيانات التي قدمتها الشركة، فإن معدل رضا الموظفين عن عملية التوظيف ارتفع بنسبة 45% بعد استخدام هذا النظام.

2 دراسة حالة لشركة: Amazon

تعتمد Amazon على نظام توظيف إلكتروني شامل يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الكبيرة وتحديد المرشحين المناسبين. كما يستخدم النظام التحليلات المتقدمة لتقديم توصيات حول مدى ملاءمة المرشح لوظيفة معينة بناءً على البيانات التي يجمعها من عمليات التوظيف السابقة. أظهرت دراسة أجرتها الشركة أن استخدام الذكاء الاصطناعي ساهم في تقليل مدة عملية التوظيف بنسبة 30%، مما أدى إلى تحسين كفاءة التوظيف بشكل ملحوظ.

الخاتمة:

يمثل تطبيق الإدارة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في اختيار الموارد البشرية خطوة حيوية نحو تحسين كفاءة وشفافية عملية التوظيف.

تُظهر النتائج أن استخدام هذه الأدوات يساهم في تقليل التحيزات، وزيادة دقة التقييمات، وتسريع عملية التوظيف، وهو ما يمثل فائدة كبيرة للمؤسسات في الوقت الحالي.

قائمة المراجع:

أولاً - الكتب:

الحسين، زياد. (1996). **فيزيولوجيا النبات**. سورية: منشورات جامعة حلب.

الحسين، زياد؛ العاروض، منير؛ شيخ عبد الرحمن. (2011). **فيزيولوجيا النبات**. سورية: منشورات جامعة الفرات.

ثانياً - الدوريات:

الفرحان، محمد. (2011). دراسة تحليلية للأسئلة الواردة في الخطط الدراسية التي يعلّمها الصف الأول المتوسط. رسالة التربية وعلم النفس، 14، 1-34.

Bondarouk, T., & Ruel, H. (2009). *Electronic human resource management: challenges in the digital era*. International Journal of Human Resource Management, 20(3), 505-514.

Bissola, R., & Imperatori, B. (2013). *Facing e-HRM: The consequences on employee attitude towards the organization and the HR department in Italian SMEs*. European Journal of International Management, 7(4), 442-460.

Davis, A., et al. (1995). *Electronic Human Resource Management*. Journal of Business, 11(3), 123-134.

Gueutal, H., & Stone, D. (2005). *The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age*. Human Resource Management Review, 22(2), 216-231.

Hall, P. (2000). *The Impact of E-Recruitment on Organizational Efficiency*. Journal of HR Studies, 19(4), 235-254.

Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). *An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management*. Human Resource Management Review, 23(1), 18-36.

- Parry, E., & Tyson, S. (2011). *Desired goals and actual outcomes of e-HRM*. Human Resource Management Journal, 21(3), 335-354.
- Spiceland, D. (2011). *Innovations in E-Human Resource Selection Systems*. HR Management Review, 22(2), 156-173.
- Strohmeier, S. (2009). *Concepts of e-HRM consequences: a categorization, review, and suggestion*. International Journal of Human Resource Management, 20(3), 528-543.
- Zuboff, S. (2015). *Big Other: Surveillance capitalism and the prospects of an information civilization*. Journal of Information Technology, 30(1), 75-89.

بحث في مؤتمر:

Zafar, A., & Javed, A. (2016). **The Impact of E-recruitment on the Effectiveness of HR Departments in Pakistani Business Sector**. Paper presented at the Pakistan Business Review Conference, Karachi, Pakistan.

