

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٢ . الأسبوع: ٣ .



عنوان الورقة البحثية

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية:
دراسة نظرية

عداد: ناصر حلف حسن مهران

https://safq.journals.ekb.eg/article_288338.html

رابط ورقة البحث:



تكليف

02

نقد الباحث

مقدمة

يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولات متسارعة نتيجة التطور التكنولوجي المتنامي والتحول الرقمي الذي أصبح سمة أساسية لبيئة الأعمال المعاصرة، الأمر الذي دفع المنظمات إلى تبني ممارسات وأساليب إدارية حديثة تسهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية، وفي هذا السياق برزت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي كأحد أهم الاتجاهات الحديثة التي أحدثت تحولا جوهريا في آليات استقطاب الموظفين وإدارتهم وتطويرهم وتقييم أدائهم، ويهدف هذا التكليف إلى تحليل مقدمة دراسة علمية تناولت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال إبراز نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير من منظور نقدي، بالإضافة إلى تصميم مقدمة بحثية لموضوع معاصر يتمثل في أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتجربة الموظف، كما يتناول التكليف أهم الأسس والمعايير العلمية التي ينبغي مراعاتها عند كتابة المقدمات البحثية لضمان بنائها بصورة أكاديمية ومنهجية تسهم في توضيح أهمية الدراسة وإبراز فجوتها البحثية وأهدافها العلمية.

تكليف

02

نقد الباحث

مقدمة الدراسة

تناولت الدراسة موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) بوصفها أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال. وركزت المقدمة على:

- تأثير التطورات التكنولوجية على المنظمات.
- أهمية التحول الرقمي في وظائف الموارد البشرية.
- دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الكفاءة التنظيمية.
- توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في الاستقطاب والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء.
- أهمية التحول الإلكتروني في مواجهة التحديات المعاصرة مثل جائحة كوفيد-١٩.

نقد الباحث

مبررات اختيار المقدمة

لماذا تم اختيار هذه المقدمة؟

- تناول موضوع حديث ومتوافق مع التحول الرقمي.
- الربط بين التطور التكنولوجي وممارسات الموارد البشرية.
- تقديم تعريف واضح لمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- الاستناد إلى أدبيات ودراسات علمية ذات صلة.
- ارتباط الموضوع بقضايا واقعية تواجه المنظمات المعاصرة.

نقد الباحث

نقاط القوة في المقدمة

الجوانب المتميزة

• حداثة الموضوع

يعكس أحد أبرز التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

• الأهمية التطبيقية

يرتبط بمتطلبات التحول الرقمي وتحسين الأداء التنظيمي.

• الوضوح المفاهيمي

عرض واضح لمفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها.

• الأساس العلمي

الاعتماد على مراجع ودراسات سابقة تدعم موضوع البحث.

نقد الباحث

التقييم النقدي للمقدمة

أبرز الملاحظات

- ❖ التركيز على المزايا دون مناقشة التحديات.
- ❖ ضعف إبراز الفجوة البحثية.
- ❖ وجود بعض التعميمات غير المدعومة ببيانات حديثة.
- ❖ التركيز على البعد التقني أكثر من البعد الاستراتيجي.
- ❖ غياب المقارنات والمؤشرات الدولية المتعلقة بتبني أنظمة e-HRM

الدراسة المقترحة

عنوان الدراسة

(أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لتجربة الموظف)

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

المتغير الوسيط: تجربة الموظف.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

مبررات اختيار المتغيرات

الأسباب العلمية

- ✓ مواكبة الاتجاهات البحثية الحديثة (2024-2025)
- ✓ الارتباط بالتحول الرقمي ورؤية السعودية ٢٠٣٠.
- ✓ توافر قاعدة واسعة من الأدبيات العلمية الحديثة.
- ✓ إمكانية بناء نموذج بحثي متكامل (مستقل – وسيط – تابع).
- ✓ ملاءمتها للدراسات العليا والنشر العلمي.

مقدمة الدراسة المقترحة

تشهد منظمات الأعمال تحولات جوهرية نتيجة التطور المتسارع في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى إعادة تشكيل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الاعتماد على الأنظمة الذكية في إدارة المواهب واتخاذ القرارات، وفي هذا السياق، برزت تطبيقات الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية لتحسين كفاءة العمليات الإدارية، في حين أصبحت تجربة الموظف أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في مستويات الأداء الوظيفي، وعلى الرغم من تزايد الاهتمام الأكاديمي بهذه الموضوعات، لا تزال الحاجة قائمة لفهم الدور الذي تؤديه تجربة الموظف في تفسير العلاقة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي والأداء الوظيفي، خاصة في البيئات العربية.

عند إعداد مقدمة الدراسة يجب مراعاة:

١. البدء بالسياق العام للموضوع.
٢. الانتقال من العام إلى الخاص.
٣. تعريف المتغيرات الرئيسة بإيجاز.
٤. توضيح أهمية كل متغير.
٥. إبراز الفجوة البحثية.
٦. تبرير اختيار المتغيرات.
٧. الاستناد إلى مراجع حديثة ومحكمة.
٨. توضيح القيمة العلمية والتطبيقية للدراسة.
٩. الحفاظ على الترابط المنطقي بين الفقرات.
١٠. إنهاء المقدمة بهدف الدراسة وأهميتها.

نقد الباحث

الخلاصة

- تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذكاء الاصطناعي من أبرز الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.
- أظهرت المقدمة المختارة أهمية التحول الرقمي في تطوير الوظائف الإدارية.
- تم اقتراح نموذج بحثي حديث يربط بين الذكاء الاصطناعي وتجربة الموظف والأداء الوظيفي.
- يعتمد نجاح المقدمة البحثية على وضوح المشكلة البحثية وإبراز الفجوة العلمية وتبرير أهمية الدراسة.



تكليف

02



Thank You