

التكليف الرابع

قضايا بحثية ٣

الباحثة/ العنود تركي الدويش



تقرير عن اخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

01

موضوع التكليف



في هذا التكليف مطلوب إعداد تقرير عن أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في موضوع مشروع البحث. وهذا من خلال:

- (١) قيام ببحث عن آخر الأبحاث الأكاديمية لموضوع مشروع البحث.
- (٢) حدد أهم الاتجاهات الجديدة والتحديات في المجال.

ثم تلخيص النتائج التي توصلت لها في تقرير واضح ومنظم.



أحدث الأبحاث الأكاديمية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

في السنوات الأخيرة، تزايدت الأبحاث الأكاديمية حول دور الإدارة الإلكترونية في تحسين فاعلية عمليات إدارة الموارد البشرية هذه الدراسات تتعلق بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في مجالات مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة الحضور، وتستند إلى كيف يمكن لهذه الأدوات التكنولوجية تعزيز الكفاءة وتقليل التكاليف وتحسين تجربة الموظف. فيما يلي استعراض لأحدث الأبحاث الأكاديمية حول هذا الموضوع:

١. استخدام الذكاء الاصطناعي (AI) في التوظيف - البحث:

The Role of Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Systematic Review (2023)

- المحتوى: يتناول هذا البحث كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وإدارة الموظفين. يُظهر البحث أن استخدام الذكاء الاصطناعي في فحص السير الذاتية وتحليل البيانات يساهم في تحسين كفاءة التوظيف وتقليل التحيز البشري. كما يساهم في اختيار المرشحين الأنسب بناءً على مجموعة واسعة من البيانات بدلاً من الاعتماد على الحواس البشرية فقط.
- النتائج: تبين أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن بشكل كبير من فاعلية التوظيف من خلال تقليل الوقت والجهد المبذولين في عملية الاختيار، وتحسين القرارات المرتبطة بتوظيف الموظفين.



أحدث الأبحاث الأكاديمية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

٢. التعلم الإلكتروني وتأثيره على تطوير الموظفين
البحث:

E-learning and Employee Development: A Study on the Impact of E-learning Systems on Employee Performance (2022)

المحتوى: يركز هذا البحث على كيفية تأثير أنظمة التعلم الإلكتروني على تطوير المهارات ورفع أداء الموظفين في بيئات العمل. يشير البحث إلى أن التعلم الإلكتروني يوفر فرصًا مرنة للموظفين لتحسين مهاراتهم دون التأثير على مهامهم اليومية.

- النتائج: أظهرت النتائج أن استخدام منصات التعلم الإلكتروني يؤدي إلى تحسين المهارات التقنية والوظيفية للموظفين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمنظمات.

٣. استخدام تحليل البيانات في إدارة الأداء
البحث:

Big Data and Analytics in Human Resource Management: A Review of Literature and Implications for Future Research (2021)

- المحتوى: يبحث هذا البحث في تأثير البيانات الكبيرة وتحليل البيانات على عمليات إدارة الموارد البشرية، وخاصة في مجالات مثل تقييم الأداء، متابعة التقدم الوظيفي، وتحديد احتياجات التدريب.

- النتائج: خلصت الدراسة إلى أن تحليل البيانات يمكن أن يوفر رؤى أكثر دقة حول أداء الموظفين ويتيح للإدارة اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة. كما يساهم في التنبؤ بأداء الموظفين على المدى الطويل.



أحدث الأبحاث الأكاديمية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

٤. مستقبل الإدارة الإلكترونية والتحديات التقنية

- البحث: The Future of E-HRM: Trends and Challenges in the Digital Era

- المحتوى: يناقش هذا البحث الاتجاهات المستقبلية في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والتحديات التقنية التي تواجهها و يشمل ذلك تحديات الأمان السيبراني، تكامل الأنظمة، والتكيف مع التكنولوجيا الحديثة.
- النتائج: تبين الدراسة أن هناك حاجة لتطوير استراتيجيات وحلول تقنية تدعم التكامل السلس بين الأنظمة الإلكترونية المختلفة في المنظمات. كما يشير البحث إلى أن الشركات بحاجة إلى توفير التدريب المستمر للموظفين لضمان التكيف الفعال مع هذه الأنظمة.

٥. تحسين تجربة الموظف باستخدام تكنولوجيا الموارد البشرية

- البحث: The Impact of Digital HR Systems on Employee Experience: A Study of HR Tech Adoption (2023)

- المحتوى: يدرس هذا البحث تأثير استخدام الأنظمة الرقمية على تجربة الموظف في المؤسسات. يتناول البحث كيف يمكن للإدارة الإلكترونية تحسين التفاعل بين الموظفين والشركات عبر منصات سهلة الاستخدام. - النتائج: أظهرت الدراسة أن الأنظمة الرقمية الحديثة، مثل تطبيقات الهاتف المحمول الخاصة بالموارد البشرية، تساهم في تحسين التفاعل بين الموظف وإدارة الموارد البشرية. كما أظهرت النتائج زيادة في رضا الموظفين نظرًا لإمكانية الوصول السهل والسريع إلى المعلومات والخدمات.



أحدث الأبحاث الأكاديمية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

٦. التحديات الأمنية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

البحث: Cybersecurity Challenges in E-HRM: Protecting Employee Data in the Digital Age (2022)

المحتوى: يتناول هذا البحث التحديات الأمنية المرتبطة بحماية بيانات الموظفين في أنظمة الإدارة الإلكترونية. يسلط الضوء على القضايا المتعلقة بالخصوصية، حماية البيانات، وتهديدات القرصنة الإلكترونية. النتائج: أظهرت الدراسة أن هناك حاجة ملحة لتحسين بروتوكولات الأمان في أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية لضمان حماية المعلومات الحساسة من الهجمات الإلكترونية.

٧. التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية وتطوير الاستراتيجيات

البحث: Digital Transformation in Human Resource Management: Strategic Implications and Organizational Change (2024)

المحتوى: يناقش هذا البحث كيفية تأثير التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات. يشمل هذا البحث التحولات في ممارسات التوظيف، التدريب، والإدارة اليومية للموارد البشرية. النتائج: تبين الدراسة أن التحول الرقمي يساعد الشركات على تحسين العمليات وزيادة الكفاءة، ولكن يتطلب تغييرات ثقافية وتنظيمية كبيرة داخل المؤسسات. كما تركز الدراسة على أهمية التأكد من أن الإدارة العليا تدعم هذه التحولات لتجنب المقاومة التنظيمية.



أهم الاتجاهات الجديدة والتحديات في مجال فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

الاتجاهات الجديدة في فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية

١. الذكاء الاصطناعي (AI) وتحليل البيانات في اتخاذ القرارات:

الاتجاه: بدأ الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة يلعبان دورًا كبيرًا في تسريع وتحسين اتخاذ قرارات الموارد البشرية. يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية وتقييم المرشحين بناءً على مجموعة من المعايير الدقيقة.

التأثير: يساعد الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة القرارات وتقليل التحيز البشري، كما يمكنه تقديم رؤى قيمة من خلال تحليل البيانات الخاصة بالأداء والمهارات التي يحتاجها الموظفون.

٢. التوظيف الرقمي واستخدام أدوات الاختيار الذكية:

الاتجاه: التحول الرقمي جعل من السهل إجراء مقابلات التوظيف عبر الإنترنت، واستخدام الأدوات الذكية التي تساعد في فحص السيرة الذاتية، وتحديد المهارات المناسبة للوظائف.

التأثير: تساهم هذه الأدوات في تسريع عملية التوظيف وتقليل التكاليف المرتبطة بها. كما أنها توفر طرقًا أكثر دقة لاختيار المرشحين الأنسب بناءً على بيانات أكثر من مجرد السيرة الذاتية التقليدية.



أهم الاتجاهات الجديدة والتحديات في مجال فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

٣. التعلم الإلكتروني والتطوير المهني المستمر:

الاتجاه: أصبح التعلم الإلكتروني أداة رئيسية في تطوير مهارات الموظفين، يمكن للموظفين الوصول إلى الدورات التدريبية في أي وقت ومن أي مكان، مما يتيح لهم تطوير مهاراتهم بشكل مستمر. التأثير: يساهم ذلك في تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، كما يعزز من قدرتهم على مواكبة التغيرات التكنولوجية في بيئة العمل.

٤. التجربة الرقمية للموظف (Employee Experience): الاتجاه:

بدأت الشركات في التركيز على تحسين تجربة الموظف من خلال الأدوات الرقمي، يشمل ذلك استخدام تطبيقات الهاتف المحمول ومنصات الموارد البشرية التي تسهل الوصول إلى المعلومات مثل الرواتب، الإجازات، والتقييمات. التأثير: تحسين تجربة الموظف يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الولاء والإنتاجية. كما يساعد في جذب المواهب والاحتفاظ بها.

٥. العمل عن بُعد والتقنيات السحابية:

الاتجاه: دفع جائحة كورونا بالعديد من الشركات نحو استخدام تقنيات العمل عن بُعد ومنصات الموارد البشرية السحابية التي تدير البيانات والعمليات المتعلقة بالموظفين عن بُعد. التأثير: تساهم هذه التقنيات في تعزيز مرونة العمل، وتمكين الفرق من التعاون بشكل أفضل، وتسهيل عملية التقييم والمتابعة للموظفين العاملين عن بُعد.



أهم التحديات في فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية

١. أمن البيانات وحمايتها:

- التحدي: يعد حماية البيانات الشخصية للموظفين من التهديدات السيبرانية من أكبر التحديات التي تواجه تطبيقات الإدارة الإلكترونية. مع تزايد الاعتماد على البيانات الرقمية، تصبح المؤسسات عرضة للاختراقات أو تسريب البيانات.
- الحل: يجب أن تكون هناك تدابير أمنية قوية، مثل تشفير البيانات، ومراقبة الدخول، واستخدام أنظمة أمان متقدمة لضمان حماية بيانات الموظفين.

٢. مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارة:

- التحدي: بعض الموظفين والإدارات قد يكون لديهم تحفظات أو مقاومة لاستخدام الأنظمة الإلكترونية الحديثة بسبب الخوف من التغيير أو نقص المعرفة.
- الحل: ينبغي على الشركات تقديم تدريب مستمر وتنقيف الموظفين حول فوائد التكنولوجيا الجديدة لضمان التكيف السلس والفعال مع الأنظمة الإلكترونية.

٣. التحديات الثقافية والتنظيمية:

- التحدي: في بعض المنظمات، قد يكون هناك مقاومة ثقافية للتحول الرقمي في الإدارة البشرية بسبب الاعتقاد على الأساليب التقليدية.
- الحل: يتطلب الأمر تبني ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار واستخدام التكنولوجيا، بالإضافة إلى توفير القيادة الفعالة التي تدعم التحول الرقمي.

٤. التكامل بين الأنظمة المختلفة:

- التحدي: تواجه العديد من الشركات صعوبة في دمج الأنظمة الإلكترونية المختلفة (مثل أنظمة التوظيف، التقييم، التدريب) ضمن نظام واحد متكامل. قد يؤدي هذا إلى عدم وجود تدفق بيانات سهل بين الأنظمة.
- الحل: يتطلب الحل استخدام أنظمة متكاملة أو حلول تكنولوجيا المعلومات التي تدعم قابلية التكامل بين الأنظمة المختلفة لتوفير إدارة موحدة للموارد البشرية.



أهم التحديات في فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية

٥. التحسين المستمر وصيانة الأنظمة:

- التحدي: مع تطور التكنولوجيا بشكل سريع، تحتاج الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية إلى تحديثات وصيانة مستمرة لمواكبة الابتكارات التكنولوجية.

- الحل: يجب على المنظمات استثمار موارد في صيانة الأنظمة وتحديثها بانتظام لضمان توافقها مع التقنيات الحديثة.

٦. الموازنة بين استخدام التكنولوجيا والحفاظ على العنصر البشري:

- التحدي: مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا، يمكن أن يبرز التحدي في الحفاظ على التفاعل البشري الفعّال. قد يؤدي الاعتماد المفرط على الأنظمة الإلكترونية إلى فقدان العلاقات الشخصية التي تعتبر مهمة في ثقافة العمل.

- الحل: يجب ضمان وجود توازن بين استخدام التكنولوجيا وتقديم لمسة إنسانية في عمليات الإدارة البشرية، بحيث لا يُستغنى عن التفاعل البشري الضروري.

الخاتمة :

تستمر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في التحول بشكل سريع استجابة للتطورات التكنولوجية. يتزايد دور الذكاء الاصطناعي، التعلم الإلكتروني، والأنظمة السحابية في تحسين فاعلية العمليات. لكن هناك العديد من التحديات التي تتطلب من المؤسسات اتخاذ إجراءات من أجل ضمان النجاح في هذا التحول الرقمي، مثل تأمين البيانات، التعامل مع المقاومة الثقافية، وضمان التكامل بين الأنظمة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

