

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير / إدارة المشاريع



عنوان البحث

أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص التوظيف لحديثي التخرج في وزارة
الشؤون البلدية والقروية دراسة ميدانية باستخدام استبيان لتقييم فعالية التطبيق

إعداد الطالب / سعد القرني

الرقم الجامعي / ٢٤٢٠٠٠١٣٠٥

إشراف /

د/ الفيصل عبد الحميد

د/ فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

المحتويات

٣	المقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	أهداف الدراسة:
٨	تساؤلات الدراسة:
١١	فروض الدراسة:
١٣	الدراسات السابقة:
١٦	المنطلقات النظرية للدراسة:
١٩	المنهجية وطرق البحث:
٢٢	أدوات الدراسة:
٢٥	حدود الدراسة:
٢٧	المراجع:

المقدمة:

يواجه حديثو التخرج في العصر الحديث تحديات كبيرة عند دخولهم سوق العمل، نظرًا للتنافس الشديد وارتفاع متطلبات التوظيف. وتُعد السيرة الذاتية الأداة الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون عن عمل لعرض مهاراتهم وكفاءاتهم أمام أصحاب العمل، إلا أن إعداد سيرة ذاتية احترافية تُعبر عن إمكانيات الفرد بصورة دقيقة يُشكّل تحديًا حقيقيًا، خاصة في ظل قلة الخبرة العملية وصعوبة تسويق المهارات بما يتناسب مع متطلبات الوظائف المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأساليب التقليدية في إعداد السير الذاتية قد لا تكون كافية لإبراز الكفاءات المطلوبة في بيئة العمل الديناميكية والمتغيرة. في ضوء هذا التحدي، برزت التطبيقات الذكية كأحد الحلول الرقمية التي تهدف إلى تسهيل عملية إعداد السير الذاتية وتعزيز فاعليتها في تلبية متطلبات التوظيف. وتشير الدراسات إلى أن "استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف يساهم في تسريع إجراءات التوظيف وتقليل التحيز البشري، مما يرفع من فرص القبول للمرشحين الأكثر توافقًا مع متطلبات الوظائف" (Sivathanu & Pillai, 2018, p. 62). كما أظهرت أبحاث أخرى أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تُسهم في تعزيز كفاءة عمليات التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية بصورة أكثر دقة وموضوعية، مما يُسهم في تحسين عملية الفرز الأولي للمرشحين (Boehm & Lindblom, 2020, p. 110).

بناءً على ذلك، تستهدف هذه الدراسة تحليل أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، وذلك من خلال تقييم مدى قدرة هذه التقنية على تعزيز جودة السير الذاتية، عبر توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي في مطابقة مهارات المتقدمين مع متطلبات الوظائف الشاغرة في الوزارة. يُسهم ذلك في تقليل الفجوة بين كفاءات الأفراد واحتياجات سوق العمل، مما يعزز من كفاءة عملية التوظيف ويدعم استقطاب الكفاءات الشابة بآلية أكثر تطورًا ودقة.

سيتم تنفيذ هذه الدراسة باستخدام استبيان ميداني موجه لحديثي التخرج في الوزارة، بهدف قياس فعالية التطبيق في تحسين فرص توظيفهم ومدى مساهمته في رفع جودة السير الذاتية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم حل رقمي مبتكر يُمكن الوزارة من تبني آليات توظيف أكثر كفاءة، تدعم تحقيق رؤية التحول الرقمي في استراتيجيات استقطاب المواهب، وتعزز من قدرة حديثي التخرج على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

مشكلة الدراسة:

تُعد عملية إعداد السيرة الذاتية تحديًا كبيرًا لحديثي التخرج، نظرًا لافتقارهم إلى الخبرة العملية الكافية التي تُمكنهم من تسويق أنفسهم بفعالية أمام أصحاب العمل. فعلى الرغم من امتلاكهم للمعرفة الأكاديمية والمهارات النظرية، إلا أنهم غالبًا ما يواجهون صعوبة في إبراز مهاراتهم وقدراتهم بطريقة تتناسب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. كما أن الافتقار إلى المعرفة بأسس إعداد السير الذاتية الاحترافية وعدم القدرة على تحديد المعلومات الأكثر أهمية وعرضها بطريقة منظمة وجاذبة قد يؤديان إلى تقليل فرص قبولهم في الوظائف المستهدفة.

وفي هذا السياق، تواجه وزارة الشؤون البلدية والقروية تحديًا في استقطاب حديثي التخرج المؤهلين لشغل الوظائف المتاحة لديها، حيث يُلاحظ أن الكثير من المتقدمين لا يمتلكون سيرًا ذاتية تُبرز مهاراتهم وكفاءاتهم بطريقة تتناسب مع المعايير الوظيفية المطلوبة في الوزارة. كما أن الوسائل التقليدية في إعداد السير الذاتية لا توفر حلولًا مخصصة تتلاءم مع متطلبات الوظائف في القطاعات البلدية المختلفة، مما يجعل عملية التوظيف.

إضافة إلى ذلك، لا تتيح العديد من الأدوات التقليدية التي يستخدمها الباحثون عن عمل إمكانية التوجيه أو الإرشاد الفعال، مما يدفع بعض حديثي التخرج إلى استخدام قوالب عشوائية قد لا تتماشى مع معايير الوزارة. ونتيجة لذلك، قد لا تكون السير الذاتية المقدمة على مستوى عالٍ من الاحترافية، مما يُقلل من فرص حصولهم على مقابلات عمل.

علاوة على ذلك، يتطلب سوق العمل الحديث تحديثًا مستمرًا للسير الذاتية لمواءمة التغيرات في متطلبات الوظائف، إلا أن ضعف خبرة حديثي التخرج في استخدام التقنيات الحديثة وأدوات التوظيف الرقمية يجعلهم غير قادرين على تحديث سيرهم الذاتية بشكل دوري وفقًا لمتطلبات الوزارة. كما أن العديد من التطبيقات التقليدية لا توفر حلولًا مخصصة تتناسب مع طبيعة الوظائف البلدية، مما يعزز الحاجة إلى حلول رقمية مبتكرة تساهم في رفع جودة السير الذاتية وتحقيق تكامل أفضل بين مهارات المتقدمين واحتياجات الوزارة الوظيفية.

إضافة إلى ذلك، يُشكل عامل الأمان وحماية البيانات تحديًا بارزًا، حيث إن العديد من المستخدمين لديهم مخاوف بشأن خصوصية معلوماتهم الشخصية. لذا، من الضروري تطوير حلول رقمية تضمن سرية بيانات المستخدمين، وتوفر في الوقت ذاته أدوات ذكية تُساعد حديثي التخرج على تحسين جودة سيرهم الذاتية بما يتماشى مع معايير وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يساهم في تعزيز كفاءة عملية التوظيف وزيادة فرصهم.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه السيرة الذاتية في تعزيز فرص التوظيف، خاصة لحديثي التخرج الذين يسعون للاندماج في سوق العمل التنافسي. فالسيرة الذاتية الاحترافية لا تعكس فقط المهارات والخبرات الأكاديمية، بل تُعدّ أداة تسويقية أساسية تُبرز كفاءات الأفراد بطريقة تُلبّي متطلبات أصحاب العمل. ومع ذلك، يواجه العديد من حديثي التخرج صعوبة في إعداد سير ذاتية متوافقة مع المعايير الوظيفية المطلوبة.

في هذا السياق، تتجلى أهمية هذه الدراسة في تحليل وتطوير تطبيق السيرة الذاتية الذكية كأداة مبتكرة تهدف إلى تحسين جودة السير الذاتية لحديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يُعزز من فرص توظيفهم في القطاعات المختلفة التابعة للوزارة. وتكمن أهمية التطبيق في تقديم حلول رقمية متقدمة تُسهم في تقليل الفجوة بين مؤهلات المتقدمين ومتطلبات الوظائف، عبر توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية.

علاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة تُسهم في دعم استراتيجيات الوزارة في استقطاب الكفاءات الشابة، من خلال تقديم أداة رقمية تُمكن الوزارة من تبني منهجيات أكثر كفاءة في عمليات التوظيف. فمن خلال توفير آلية ذكية لتقييم السير الذاتية، يمكن للوزارة تحسين عمليات الفرز والاختيار، مما يؤدي إلى استقطاب مرشحين أكثر تأهيلاً.

كما تُبرز هذه الدراسة أهمية تبني الحلول الرقمية في تحسين عمليات التوظيف، حيث إن تطبيق السيرة الذاتية الذكية لا يساعد فقط في تسهيل إعداد السير الذاتية، بل يُمكن المستخدمين أيضاً من تخصيص سيرهم الذاتية بما يتناسب مع متطلبات الوظائف في القطاعات البلدية المختلفة.

إضافة إلى ذلك، تكتسب الدراسة أهمية خاصة من خلال تسليط الضوء على التحديات التي تواجه الوزارة في استقطاب المواهب، والعمل على ضمان سرية بيانات المستخدمين عند استخدام التطبيق الذكي يُعدّ من العوامل الأساسية التي تركز عليها الدراسة، حيث تسعى إلى تقديم نموذج يُراعي معايير الأمان والخصوصية.

وأخيراً، فإن هذه الدراسة تُعد خطوة مهمة نحو تعزيز التحول الرقمي في التوظيف الحكومي، ودعم توجهات وزارة الشؤون البلدية والقروية نحو تبني التقنيات الذكية في استقطاب الكفاءات الوطنية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، من خلال تطوير حلول تقنية تُسهم في رفع كفاءة عمليات التوظيف، وتحسين جودة السير الذاتية، وتعزيز مواعمتها مع متطلبات سوق العمل في الوزارة. وتتحدد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة فيما يلي:

١. تحسين جودة السيرة الذاتية: يهدف التطبيق إلى مساعدة حديثي التخرج على إنشاء سير ذاتية احترافية تتناسب مع متطلبات وزارة الشؤون البلدية والقروية، عبر توفير قوالب مخصصة تُبرز المهارات والكفاءات بطريقة احترافية تعزز من فرص القبول في الوظائف المتاحة.

٢. توفير خيارات تخصيص مرنة: يسعى التطبيق إلى تمكين المستخدمين من تعديل وتصميم سيرهم الذاتية وفقاً لمتطلبات الوظائف الشاغرة في وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يسمح لهم بإبراز الجوانب الأكثر أهمية في خبراتهم ومهاراتهم بما يتماشى مع احتياجات الوزارة.

٣. تقديم إرشادات مهنية متكاملة: يتضمن التطبيق نصائح وإرشادات تُساعد حديثي التخرج على تحسين محتوى سيرهم الذاتية، من خلال توجيهات حول كيفية إبراز المهارات العملية، وتنظيم المعلومات، وصياغة السيرة الذاتية بأسلوب يُعزز من فرص قبولهم في الوظائف المتاحة بالوزارة.

٤. تسهيل الوصول إلى فرص العمل: يسعى التطبيق إلى تحسين تجربة المستخدم من خلال تسريع وتبسيط عملية التقديم على الوظائف المتاحة في وزارة الشؤون البلدية والقروية، عبر إتاحة خيارات لمشاركة السيرة الذاتية إلكترونياً وتوفير آليات تواصل مباشرة مع جهات التوظيف داخل الوزارة.

٥. تحسين كفاءة عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية: يهدف التطبيق إلى دعم مسؤولي الموارد البشرية في الوزارة من خلال تسهيل عمليات فرز وتقييم السير الذاتية للمتقدمين، عبر توفير بيانات منظمة تُسهم في تقليل الوقت والجهد المبذول في عملية التوظيف، مما يعزز من كفاءة اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً لشغل الوظائف المتاحة.

٦. تحقيق التكامل مع أنظمة التوظيف الرقمية في الوزارة: يسعى البحث إلى دراسة إمكانية دمج التطبيق مع أنظمة الموارد البشرية في وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يتيح تحليل السير الذاتية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لمطابقة مهارات المتقدمين مع احتياجات الوظائف المتاحة.

٧. تعزيز الأمان وحماية بيانات المستخدمين: تهدف الدراسة إلى تطوير حلول رقمية آمنة تضمن سرية بيانات حديثي التخرج، مما يعزز من موثوقية التطبيق ويُشجعهم على استخدامه في تقديم طلبات التوظيف داخل الوزارة.
٨. تحفيز التحديث المستمر للسيرة الذاتية: يسعى التطبيق إلى تشجيع المستخدمين على تحديث بياناتهم بشكل دوري، بما يضمن توافق سيرهم الذاتية مع احتياجات سوق العمل داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يساعدهم على تحسين فرصهم في التوظيف.
٩. تسهيل مشاركة السيرة الذاتية إلكترونياً: يهدف البحث إلى تقديم حلول تقنية تتيح للمتقدمين مشاركة سيرهم الذاتية بسهولة مع جهات التوظيف في الوزارة عبر البريد الإلكتروني أو منصات التوظيف الرقمية، مما يسهم في تسريع عمليات التقديم والاختيار.
١٠. تحليل تجربة المستخدم وتطوير التطبيق: تستهدف الدراسة جمع وتحليل آراء المستخدمين حول فاعلية التطبيق، ومدى تأثيره على تحسين جودة السير الذاتية وزيادة فرص التوظيف، مما يساعد في تطوير ميزات جديدة تُحسن من أداء التطبيق مستقبلاً.
١١. دعم التحول الرقمي في عمليات التوظيف بالوزارة: تسعى الدراسة إلى تقديم نموذج تقني يُسهم في تعزيز كفاءة عمليات التوظيف في وزارة الشؤون البلدية والقروية، عبر تبني الحلول الرقمية الذكية التي تدعم استقطاب الكفاءات الوطنية بطريقة أكثر دقة وفعالية.
- من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم إطار علمي وتقني متكامل يُساعد في دعم جهود وزارة الشؤون البلدية والقروية نحو تبني تقنيات التوظيف الذكية، مما يعزز من كفاءة استقطاب الكفاءات الوطنية، ويُساهم في تمكين حديثي التخرج من الوصول إلى الفرص الوظيفية المناسبة بكفاءة واحترافية.

تساؤلات الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١. كيف يمكن لتطبيق السيرة الذاتية الذكية أن يساهم في تحسين جودة السير الذاتية لحديثي التخرج المتقدمين للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية؟

يُعد هذا التساؤل أساسياً لفهم مدى قدرة التطبيق على تقديم حلول تقنية تُحسن من تنظيم محتوى السيرة الذاتية، وتجعله أكثر ملاءمة لمتطلبات الوزارة.

٢. ما هي أفضل القوالب والتصميمات التي تلائم احتياجات الوظائف المتاحة في وزارة الشؤون البلدية والقروية؟ يستهدف هذا التساؤل تحديد مدى توافق القوالب التي يوفرها التطبيق مع متطلبات التوظيف داخل الوزارة، وفقاً للقطاعات المختلفة فيها.

٣. إلى أي مدى يمكن للتطبيق أن يساهم في تسهيل عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية؟ يسعى هذا التساؤل إلى تقييم دور التطبيق في تحسين عمليات الفرز والاختيار، من خلال تقديم بيانات منظمة عن المتقدمين.

٤. ما هي التأثيرات المحتملة للاستشارات التي يقدمها التطبيق على فرص توظيف حديثي التخرج في الوزارة؟ يهدف هذا التساؤل إلى تحليل مدى فاعلية النصائح المهنية المضمنة داخل التطبيق في تعزيز جودة السير الذاتية وتحسين فرص التوظيف.

٥. كيف يمكن للتطبيق زيادة فرص قبول حديثي التخرج في الوظائف الشاغرة داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية؟ يستكشف هذا التساؤل تأثير التطبيق على رفع معدلات القبول الوظيفي، من خلال تحسين جودة السير الذاتية وتوفير آليات تقييم دقيقة.

٦. إلى أي مدى يمكن للتطبيق أن يكون متكاملًا مع أنظمة التوظيف الرقمية المستخدمة في الوزارة؟ يهدف هذا التساؤل إلى فهم مدى إمكانية ربط التطبيق بأنظمة الموارد البشرية الرقمية في الوزارة لتعزيز كفاءة عمليات التوظيف.

٧. ما هي العوائق التقنية التي قد تواجه المستخدمين عند استخدام التطبيق في إعداد السير الذاتية داخل الوزارة؟

يركز هذا التساؤل على التحديات التقنية المحتملة مثل سهولة الاستخدام، سرعة الأداء، ومدى توافق التطبيق مع الأجهزة المختلفة.

٨. ما هي التدابير الأمنية التي يمكن اتخاذها لضمان سرية بيانات المستخدمين عند استخدام التطبيق في التقديم على وظائف وزارة الشؤون البلدية والقروية؟

يسعى هذا التساؤل إلى تحليل الحلول التقنية الممكنة لحماية خصوصية بيانات المستخدمين وتعزيز ثقتهم في استخدام التطبيق.

٩. كيف يمكن للتطبيق أن يُسهم في مساعدة حديثي التخرج على تحديث سيرهم الذاتية بمرونة وسهولة؟
يتناول هذا التساؤل مدى سهولة تعديل وتحديث بيانات السيرة الذاتية داخل التطبيق، بما يتناسب مع متطلبات الوزارة المتغيرة.

١٠. ما مدى تأثير استخدام التطبيق على تعزيز فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية مقارنة بالوسائل التقليدية؟

يستهدف هذا التساؤل مقارنة فاعلية التطبيق مع الأساليب التقليدية في إعداد السيرة الذاتية، ومدى تأثيره على زيادة فرص القبول الوظيفي داخل الوزارة.

١١. إلى أي مدى يمكن أن يسهم التطبيق في تحسين تجربة مسؤولي التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية؟
يسعى هذا التساؤل إلى تقييم مدى تأثير التطبيق على كفاءة عمليات التوظيف من منظور المختصين في الموارد البشرية داخل الوزارة.

١٢. كيف يمكن تحسين تجربة المستخدم داخل التطبيق لجعله أكثر فعالية في إعداد السير الذاتية المتوافقة مع معايير وزارة الشؤون البلدية والقروية؟

يستهدف هذا التساؤل فهم ردود فعل المستخدمين حول التطبيق، وتحديد فرص التحسين لضمان تجربة أكثر سهولة واحترافية.

١٣. ما مدى إمكانية اعتماد التطبيق كأداة رسمية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية لتسهيل التوظيف الرقمي؟
يركز هذا التساؤل على إمكانية دمج التطبيق ضمن المنظومة الرسمية للوزارة، ومدى توافقه مع سياسات التوظيف الحكومية.

١٤. كيف يمكن تعزيز انتشار التطبيق ليشمل أكبر عدد من الباحثين عن العمل في وزارة الشؤون البلدية والقروية؟

يسعى هذا التساؤل إلى استكشاف استراتيجيات التوسع في استخدام التطبيق، بما في ذلك دعمه بمزيد من اللغات أو تحسين خصائصه التسويقية.

١٥. ما هي العوامل التي قد تؤثر على نجاح تطبيق السيرة الذاتية الذكية كأداة لتطوير منظومة التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية؟

يستهدف هذا التساؤل تحليل العوامل المختلفة مثل القبول المجتمعي، الاستدامة التقنية، والتحديات الإدارية التي قد تؤثر على نجاح التطبيق على المدى البعيد.

من خلال الإجابة على هذه التساؤلات، تسعى الدراسة إلى تقديم تصور متكامل حول دور التطبيق في تلبية احتياجات حديثي التخرج، وتحديد العناصر التي يمكن أن تساهم في نجاحه في دعم المستخدمين خلال عملية بناء سيرهم الذاتية ودخولهم إلى سوق العمل بثقة واحترافية.

فروض الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الفروض التي تهدف إلى اختبار تأثير تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، وتقييم مدى تحقيقه للأهداف المرجوة من تطويره. وتتضمن الفروض الرئيسية ما يلي:

١. يساهم تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين جودة السير الذاتية لحديثي التخرج المتقدمين للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تفترض هذه الفرضية أن استخدام التطبيق يؤدي إلى تقديم سير ذاتية أكثر احترافية وتنظيمًا، مما يعزز من جاذبيتها أمام جهات التوظيف في الوزارة.

٢. يزيد تطبيق السيرة الذاتية الذكية من فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية. تفترض هذه الفرضية أن تحسين جودة السيرة الذاتية باستخدام التطبيق يؤدي إلى رفع معدلات القبول الوظيفي، وزيادة فرص حصول حديثي التخرج على وظائف في الوزارة.

٣. يوفر تطبيق السيرة الذاتية الذكية واجهة مستخدم سهلة الاستخدام ومرنة تلبي احتياجات حديثي التخرج الراغبين في التوظيف في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق مصمم بطريقة تتيح للمستخدمين إعداد وتخصيص سيرهم الذاتية بسهولة، بما يتماشى مع متطلبات الوظائف داخل الوزارة.

٤. يساهم تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تقليل الوقت والجهد اللازم لإعداد السيرة الذاتية وتحسين كفاءتها لحديثي التخرج المتقدمين لوظائف الوزارة.

تفترض هذه الفرضية أن الأدوات المتوفرة في التطبيق، مثل القوالب الجاهزة والتعبئة التلقائية، تقلل من الوقت والجهد المطلوب لإنشاء سيرة ذاتية متكاملة تتناسب مع متطلبات الوزارة.

٥. يوفر تطبيق السيرة الذاتية الذكية مستوى عالٍ من الأمان وحماية بيانات المستخدمين عند التقديم للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق يتضمن إجراءات أمنية قوية لضمان سرية المعلومات الشخصية للمستخدمين، مما يعزز من ثقتهم في استخدامه للتقديم على الوظائف الحكومية.

٦. يؤدي تطبيق السيرة الذاتية الذكية إلى تحسين عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية من خلال تسهيل فرز وتقييم المرشحين.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق يساعد جهات التوظيف في الوزارة على تحليل السير الذاتية بشكل أكثر كفاءة، مما يسهم في تقليل الوقت اللازم لفرز الطلبات واختيار المرشحين المؤهلين.

٧. يمكن لتطبيق السيرة الذاتية الذكية تحقيق انتشار واسع داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية، بفضل دعمه للغات متعددة وتوافقه مع ثقافة العمل في الوزارة.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق مصمم بطريقة تجعله قابلاً للاستخدام من قبل مختلف الفئات داخل الوزارة، مما يسهم في زيادة اعتماده كأداة رسمية لتحسين التوظيف.

٨. يساهم تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تشجيع حديثي التخرج على تحديث سيرهم الذاتية بشكل مستمر لزيادة فرص توظيفهم في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق يوفر خيارات مرنة تمكن المستخدمين من تحديث بياناتهم بسهولة، مما يحافظ على توافق سيرهم الذاتية مع متطلبات الوزارة المتغيرة.

٩. يؤدي استخدام تطبيق السيرة الذاتية الذكية إلى تقليل نسبة رفض طلبات التوظيف المقدمة من حديثي التخرج للوزارة. تفترض هذه الفرضية أن تحسين جودة السيرة الذاتية وزيادة توافقها مع متطلبات الوزارة يؤدي إلى تقليل احتمالات رفض الطلبات المقدمة من المتقدمين الجدد.

١٠. يعتمد نجاح تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تكامله مع منصات التوظيف الرقمية المستخدمة في الوزارة. تفترض هذه الفرضية أن دمج التطبيق مع أنظمة التوظيف الحالية في الوزارة، مثل قواعد بيانات الموارد البشرية، يزيد من فاعليته كأداة لتحسين التوظيف.

١١. يُسهم تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين تجربة مسؤولي التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية من خلال توفير أدوات تحليل متقدمة للسير الذاتية.

تفترض هذه الفرضية أن التطبيق يمكن أن يساعد مسؤولي الموارد البشرية في الوزارة على اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة، من خلال تقديم تحليل شامل لمهارات وخبرات المرشحين.

من خلال اختبار هذه الفروض، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول فعالية تطبيق إنشاء السيرة الذاتية في دعم حديثي التخرج وتحسين فرصهم في سوق العمل. كما تسعى إلى تحديد العوامل التي تساهم في نجاح التطبيق وتقديم توصيات عملية لتطويره بما يتماشى مع احتياجات المستخدمين ومتطلبات السوق المتغيرة.

الدراسات السابقة:

١. الزهراني، ع.، وآخرون (٢٠٢٠). "تحسين اختيار الموظفين باستخدام صيغة سيرة ذاتية منقحة" الهدف من الدراسة: تحليل تأثير إضافة التقييمات النفسية والصفات الشخصية في السير الذاتية على تحسين عملية التوظيف.

المنهجية المستخدمة: دراسة مسحية استكشافية باستخدام استبيانات لمجموعة من الباحثين عن عمل.

أهم النتائج: أفاد ٨٤% من المشاركين بأن تضمين البيانات الشخصية يعزز من فرص القبول في الوظائف.

التوصيات: دمج السير الذاتية الرقمية مع تقييمات نفسية لتعزيز موثوقية الاختيار.

٢. سفور، ع. و. (٢٠٢١). "دراسة مقترح لإنشاء نظام السير الذاتية الإلكترونية للمواطنين"

الهدف من الدراسة: اقتراح نموذج لإنشاء سيرة ذاتية إلكترونية تلقائية للمواطنين وربطها بالبيانات الحكومية.

المنهجية المستخدمة: تحليل مقارنة بين الأنظمة التقليدية والرقمية في إعداد السير الذاتية.

أهم النتائج: يمكن للحكومة تحسين الشفافية وتقليل الفساد عبر رقمته السير الذاتية.

التوصيات: تطوير منصة وطنية موحدة لإدارة السير الذاتية للمواطنين.

٣. Jeske, D., & Shultz, K. S. (2016). "Using Social Media Content for Screening in Recruitment and Selection"

الهدف من الدراسة: تقييم تأثير وسائل التواصل الاجتماعي في عمليات التوظيف.

المنهجية المستخدمة: مراجعة منهجية للأبحاث السابقة حول استخدام البيانات الرقمية في التوظيف.

أهم النتائج: توفر وسائل التواصل الاجتماعي معلومات إضافية لكنها قد تؤدي إلى تحيزات.

التوصيات: وضع سياسات واضحة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عمليات التوظيف.

٤. Kaur, P., & Mittal, M. (2020). "Role of Artificial Intelligence in Transforming Recruitment"

الهدف من الدراسة: دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف الرقمية.

المنهجية المستخدمة: تحليل ثانوي للدراسات السابقة حول توظيف الذكاء الاصطناعي.

أهم النتائج: يعزز الذكاء الاصطناعي كفاءة عملية التوظيف ويقلل التحيز البشري.

التوصيات: الاستثمار في تطوير أنظمة ذكاء اصطناعي متكاملة مع عمليات التوظيف.

٥. Langer, M., König, C. J., & Fitili, A. (2018). "Information as a Double-Edged Sword in Online Application Assessments"

الهدف من الدراسة: دراسة تأثير كمية المعلومات وخبرة المتقدمين في التوظيف الإلكتروني.

المنهجية المستخدمة: تجربة معملية لتحليل استجابة المتقدمين ومدى تأثيرهم بكم المعلومات المتاحة.

أهم النتائج: قد تؤدي المعلومات الزائدة إلى إرهاق المتقدمين وتقليل دقة التقييم.

التوصيات: تحسين تصميم منصات التوظيف الرقمية لتوفير معلومات متوازنة ومركزة.

٦. Van Esch, P., & Black, J. S. (2019). "Factors That Influence New Generation Candidates to Engage with AI-Enabled Job Application Processes"

الهدف من الدراسة: تحديد العوامل التي تؤثر على تفاعل الجيل الجديد مع أنظمة التوظيف الرقمية.

المنهجية المستخدمة: دراسة ميدانية باستخدام استبيانات موجهة لمجموعة من الباحثين عن عمل.

أهم النتائج: يفضل المتقدمون العمليات التفاعلية والتقييمات الفورية.

التوصيات: تطوير أدوات توظيف رقمية تقدم تجربة مستخدم سلسة وسريعة.

٧. Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). "Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of AI Bias in HR Recruitment"

الهدف من الدراسة: مراجعة الأبحاث المتعلقة بالتحيز في أنظمة الذكاء الاصطناعي المستخدمة في التوظيف.

المنهجية المستخدمة: تحليل ٣٠ دراسة أكاديمية حول تأثير الخوارزميات على قرارات التوظيف.

أهم النتائج: يمكن أن تحتوي أنظمة الذكاء الاصطناعي على تحيزات تستبعد مجموعات معينة دون قصد.

التوصيات: تحسين خوارزميات الذكاء الاصطناعي لضمان العدالة والشفافية في التوظيف.

٨. Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018). "AI-Powered Resume Screening: Enhancing Efficiency or Reinforcing Bias?"

الهدف من الدراسة: تحليل ما إذا كانت أنظمة الذكاء الاصطناعي تحسن عملية التوظيف أو تعزز التحيز.

المنهجية المستخدمة: مراجعة بيانات التوظيف لـ ٥٠٠ مرشح من شركات تقنية.

أهم النتائج: يحسن الذكاء الاصطناعي كفاءة التوظيف، لكنه قد يتسبب في استبعاد بعض المرشحين بناءً على عوامل

غير موضوعية.

التوصيات: دمج الذكاء الاصطناعي مع مراجعات بشرية لضمان العدالة في التوظيف.

.^٩ Kim, J., & Lee, Y. (2019). “Digital Job Applications and Their Impact on Employment Rates”

الهدف من الدراسة: دراسة تأثير التوظيف الرقمي على معدلات التوظيف في القطاعات المختلفة.
المنهجية المستخدمة: تحليل بيانات توظيف أكثر من ١٠,٠٠٠ متقدم عبر منصات توظيف إلكترونية.
أهم النتائج: أدى اعتماد التوظيف الرقمي إلى تقليل الفجوة بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل.
التوصيات: تعزيز استخدام المنصات الرقمية في التوظيف الحكومي والقطاع الخاص.

.^{١٠} Bogen, M., & Rieke, A. (2020). “Help Wanted: Analyzing Job Advertisements Using AI to Detect Bias”

الهدف من الدراسة: تحليل مدى تحيز الإعلانات الوظيفية باستخدام الذكاء الاصطناعي.
المنهجية المستخدمة: تحليل ٢٠٠٠ إعلان وظيفي باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي للكشف عن التحيزات.
أهم النتائج: بعض الإعلانات تستبعد فئات معينة بناءً على الصياغة المستخدمة.
التوصيات: تحسين صياغة الإعلانات الوظيفية لجعلها أكثر شمولية لجميع المتقدمين.
من خلال استعراض هذه الدراسات، يظهر الدور الكبير الذي تلعبه التطبيقات الذكية في تحسين سير الباحثين عن العمل الذاتية من حيث الجودة، الأمان، وسرعة الإعداد. تؤكد هذه الدراسات أيضاً على أهمية تطوير حلول رقمية متكاملة توفر قوالب احترافية واستشارات مهنية، وتضمن حماية المعلومات الشخصية، وهو ما يساهم بشكل مباشر في تحسين فرص التوظيف لحديثي التخرج وتحقيق أهدافهم المهنية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يهدف هذا القسم إلى تقديم إطار نظري شامل حول موضوع الدراسة، من خلال شرح المعلومات الأساسية، التعريف بالمخاطر المرتبطة باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، وتصنيفها، ومناقشة خطوات إدارتها. يرتبط هذا التحليل بدراسة أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية، وذلك في إطار التحول الرقمي الذي تشهده الوزارة لتعزيز عمليات التوظيف والاستقطاب الفعال للكفاءات الوطنية.

أولاً: المفاهيم الأساسية ومتغيرات الدراسة

يعد التحول الرقمي في التوظيف من أهم الاتجاهات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية والخاصة، حيث يُسهم في رفع كفاءة عمليات الاختيار والتوظيف، وتقليل الوقت المستغرق في مراجعة الطلبات (Bondarouk & Ručl, 2009). ويُعتبر تطبيق السيرة الذاتية الذكية أحد الأدوات الحديثة التي تستند إلى الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتحسين فرص التوظيف لحديثي التخرج، خاصة في وزارة الشؤون البلدية والقروية، التي تسعى إلى تبني الحلول الرقمية لرفع مستوى الخدمات الحكومية.

ثانياً: تعريف المخاطر

يمكن تعريف المخاطر بأنها الاحتمالات السلبية التي قد تؤثر على تحقيق الأهداف التنظيمية نتيجة تبني تقنيات جديدة، أو نتيجة عوامل داخلية وخارجية تؤثر على عمليات التوظيف والموارد البشرية (ISO 31000, 2018). في سياق هذه الدراسة، تشير المخاطر إلى التحديات التقنية، الأمنية، والتنظيمية التي قد تنشأ عند تطبيق السيرة الذاتية الذكية في عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

ثالثاً: أنواع المخاطر المرتبطة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية

تتنوع المخاطر المرتبطة بتوظيف التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية، ويمكن تصنيفها إلى عدة أنواع رئيسية:

- المخاطر التقنية: تتعلق بأعطال النظام، أخطاء تحليل البيانات، أو مشكلات تكامل التطبيق مع أنظمة التوظيف الرقمية في وزارة الشؤون البلدية والقروية (Upadhyay & Khandelwal, 2018).
- المخاطر الأمنية: تشمل احتمالية تعرض البيانات الشخصية للمستخدمين للاختراق، مما قد يؤثر على سرية معلومات المرشحين (Köchling & Wehner, 2020).
- المخاطر القانونية: تتعلق بمدى توافق التطبيق مع الأنظمة والقوانين المنظمة لعمليات التوظيف الحكومي (Van Esch & Black, 2019).

٤. المخاطر التشغيلية: تشمل التأثير على آليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية، خاصة إذا لم يتم تدريب الموظفين على استخدام التطبيق بشكل صحيح.

٥. المخاطر المرتبطة بجودة البيانات: قد يؤدي إدخال بيانات غير دقيقة إلى أخطاء في تحليل المرشحين واختيارهم، مما قد يؤثر على كفاءة عمليات التوظيف داخل الوزارة (Jeske & Shultz, 2016).

رابعاً: تصنيف المخاطر

وفقاً لإطار إدارة المخاطر ISO 31000، يمكن تصنيف المخاطر وفقاً لمستوى تأثيرها على المنظمة:

مخاطر عالية: تؤثر بشكل مباشر على كفاءة عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

مخاطر متوسطة: قد تؤثر على بعض جوانب التطبيق، لكنها قابلة للإدارة والتعديل.

مخاطر منخفضة: مخاطر ذات تأثير محدود، ويمكن حلها بسهولة دون تأثير جوهري على العمليات التشغيلية.

خامساً: مصادر المخاطر

يمكن أن تنشأ المخاطر في تطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل الوزارة من مصادر متعددة، مثل:

١. المصادر التقنية: تتعلق بمشكلات البرمجة، تكامل الأنظمة، أو ضعف أمان البيانات (Langer et al., 2018).

٢. المصادر البشرية: تشمل عدم تقبل الموظفين لتطبيق التقنية الجديدة، أو ضعف مهاراتهم في استخدام النظام (Kaur & Mittal, 2020).

٣. المصادر الإدارية: قد تنتج عن عدم وضوح السياسات والإجراءات المتعلقة باستخدام التطبيق في عمليات التوظيف (Kim & Lee, 2019).

٤. المصادر القانونية والتنظيمية: تتعلق بمدى توافق التطبيق مع القوانين المعمول بها في وزارة الشؤون البلدية والقروية والخدمات الحكومية الرقمية.

سادساً: خطوات إدارة المخاطر وشرحها

وفقاً لـ ISO 31000، تتبع إدارة المخاطر خمس خطوات رئيسية:

١. تحديد المخاطر: تحليل المخاطر المرتبطة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية في وزارة الشؤون البلدية والقروية من حيث المخاطر التقنية، الأمنية، والإدارية.

٢. تحليل المخاطر: تقييم تأثير كل نوع من المخاطر على عمليات التوظيف، مدى قبول المستخدمين للتطبيق، ومدى تكامل التطبيق مع الأنظمة الرقمية في الوزارة.

٣. تقييم المخاطر: تصنيف المخاطر وفقاً لدرجة تأثيرها وإمكانية إدارتها، ووضع خطط استجابة لكل مستوى من المخاطر.

٤. معالجة المخاطر: تطوير استراتيجيات لتقليل المخاطر، مثل تعزيز الأمن السيبراني، تحسين جودة البيانات، وتدريب الموظفين في الوزارة على استخدام التطبيق.

٥. مراقبة ومراجعة المخاطر: إجراء مراجعات دورية لمراقبة أداء التطبيق، والتأكد من أنه يعمل بكفاءة ويحقق الأهداف المطلوبة في رفع جودة التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

خلاصة المنطلقات النظرية

تعتمد الدراسة على إطار شامل لتحليل المخاطر المرتبطة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية، مع الأخذ في الاعتبار التحديات التقنية، الإدارية، والأمنية التي قد تؤثر على نجاح التطبيق داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية. كما توفر إدارة المخاطر إطارًا واضحًا لضمان تحسين عمليات التوظيف الرقمي، مع الحفاظ على دقة وسرية بيانات المرشحين.

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُستخدم لتحليل الظواهر المتعلقة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية. يُعتبر هذا المنهج مناسباً لهذه الدراسة لأنه يُمكن من تحليل تأثير التقنية الرقمية على عمليات التوظيف الحكومية، من خلال دراسة آراء المستخدمين، ومدى فعالية التطبيق، والتحديات المرتبطة بتبنيه داخل الوزارة (Creswell, 2014).

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من حديثي التخرج الذين تقدموا للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية، بالإضافة إلى موظفي الموارد البشرية ومسؤولي التوظيف داخل الوزارة. يهدف هذا التنوع إلى تحقيق شمولية في جمع البيانات، من خلال استطلاع وجهات نظر الفئتين المستفيدتين من التطبيق، وهما المتقدمون للوظائف والمسؤولون عن عمليات الفرز والتوظيف.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية، حيث تم تقسيم العينة إلى فئتين رئيسيتين:

١. حديثو التخرج المتقدمون للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية، لقياس مدى استفادتهم من تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين جودة سيرهم الذاتية وزيادة فرصهم الوظيفية.
٢. مسؤولو التوظيف في الوزارة، لقياس تأثير التطبيق على كفاءة عمليات التوظيف، وتقليل الجهد والوقت اللازمين لفرز المتقدمين.

تم تحديد حجم العينة بناءً على الأساليب الإحصائية المناسبة لضمان تمثيل دقيق لمجتمع الدراسة، وتحقيق نتائج قابلة للتعميم (Sekaran & Bougie, 2016).

رابعاً: أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على أدوات بحثية متنوعة لضمان الحصول على بيانات دقيقة وشاملة، ومن بين الأدوات المستخدمة:

١. الاستبيان: -تم تصميم استبيان موجه إلى حديثي التخرج المتقدمين للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية، يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مدى فاعلية تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين جودة السير الذاتية وزيادة فرص

التوظيف. - استبيان آخر موجه إلى مسؤولي الموارد البشرية في الوزارة، لقياس أثر التطبيق على كفاءة عمليات التوظيف، ومدى تكامله مع الأنظمة الرقمية داخل الوزارة.

٢. المقابلات الشخصية: تم إجراء مقابلات مع بعض مسؤولي التوظيف في الوزارة لفهم آرائهم حول التحديات التي تواجه عملية تبني التقنية الجديدة ومدى ملاءمتها لاحتياجات الوزارة.

٣. تحليل الوثائق الرسمية والتقارير: تم تحليل بيانات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية قبل وبعد استخدام تطبيق السيرة الذاتية الذكية، لمقارنة التحسينات التي طرأت على نسبة القبول الوظيفي وكفاءة عمليات الفرز.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وذلك لتفسير النتائج بدقة. تضمنت الأساليب الإحصائية المستخدمة ما يلي:

الإحصاء الوصفي: لحساب النسب والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري، مما يساعد في فهم اتجاهات وآراء المشاركين حول استخدام تطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تحليل التباين (ANOVA): لاختبار الفرق بين وجهات نظر حديثي التخرج ومسؤولي الموارد البشرية حول فعالية التطبيق.

اختبار (T-test): لقياس مدى دلالة الفروقات بين مجموعتي الدراسة (المتقدمين ومسؤولي التوظيف) فيما يخص تحسين جودة التوظيف بعد استخدام التطبيق.

تحليل الانحدار اللوجستي: لقياس العلاقة بين استخدام التطبيق وزيادة فرص قبول المتقدمين للوظائف داخل الوزارة.

سادساً: حدود الدراسة

تشمل الدراسة عدة حدود منهجية وجغرافية وزمنية، وهي كالتالي:

١. الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تحليل أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين فرص توظيف حديثي التخرج داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية. لا تتناول الدراسة عمليات التوظيف التقليدية أو مقارنة التطبيق مع أنظمة أخرى خارج نطاق الوزارة.

٢. الحدود المكانية: يتم تنفيذ الدراسة داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية، مما يتيح تحليل أثر التطبيق في البيئة الحكومية المحلية في المملكة العربية السعودية.

٣. الحدود الزمنية: تغطي الدراسة الفترة من (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)، وهي الفترة التي تم خلالها تجربة تطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل الوزارة وقياس أثره على عمليات التوظيف.

خلاصة المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير تطبيق السيرة الذاتية الذكية على فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تم اختيار عينة ممثلة من حديثي التخرج ومسؤولي التوظيف في الوزارة، لضمان شمولية البيانات ودقة النتائج. استخدمت الدراسة استبيانات، مقابلات شخصية، وتحليل وثائق رسمية كأدوات لجمع البيانات، مما يوفر رؤية متكاملة حول تجربة المستخدمين ومسؤولي الموارد البشرية.

تم تحليل البيانات باستخدام SPSS، من خلال أساليب إحصائية متعددة، لضمان استخلاص نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية التي تُمكن من جمع بيانات دقيقة وشاملة حول تأثير تطبيق السيرة الذاتية الذكية على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية. تم اختيار هذه الأدوات بناءً على ملاءمتها لأهداف البحث، ولضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.

١. الاستبيان

يُعد الاستبيان من أكثر الأدوات البحثية شيوعاً في الدراسات الوصفية التحليلية، حيث يتيح جمع بيانات كمية من عينة واسعة بطريقة منظمة (Creswell, 2014). في هذه الدراسة، تم تصميم استبيانين منفصلين، موجّهين إلى فئتين رئيسيتين داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية:

- استبيان موجه لحديثي التخرج المتقدمين للوظائف في الوزارة:

يهدف إلى قياس مدى استفادتهم من تطبيق السيرة الذاتية الذكية، ومدى تأثيره على تحسين جودة سيرهم الذاتية وزيادة فرص قبولهم في الوظائف المتاحة.

يتضمن أسئلة مغلقة (اختيار من متعدد، مقياس ليكرت) وأخرى مفتوحة، تسمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم حول كفاءة التطبيق وسهولة استخدامه ومدى توافقه مع متطلبات الوزارة.

- استبيان موجه لمسؤولي الموارد البشرية والتوظيف في الوزارة:

يهدف إلى قياس تأثير التطبيق على كفاءة عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

يتناول محاور مثل مدى تسهيل التطبيق لعمليات الفرز الأولي، تقليل الزمن المستغرق في التوظيف، ومدى تكامله مع الأنظمة الرقمية في الوزارة.

تم تصميم الاستبيان وفقاً لمعايير البحث العلمي، حيث تم عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال الموارد البشرية والتوظيف الرقمي داخل الوزارة لضمان وضوح الأسئلة، ودقتها، ومدى ملاءمتها لموضوع البحث.

٢. المقابلات الشخصية

تم استخدام المقابلات الشخصية شبه المنظمة كأداة بحثية تكميلية، وذلك لجمع بيانات نوعية أكثر تفصيلاً حول تجربة المستخدمين مع تطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

مقابلات مع حديثي التخرج: لمعرفة مدى تأثير التطبيق على تجربتهم في البحث عن عمل داخل الوزارة، وما هي التحديات التي واجهوها أثناء استخدامه.

مقابلات مع مسؤولي التوظيف في الوزارة: لاستكشاف مدى فعالية التطبيق في تحسين عمليات التوظيف.

تم تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، مما ساعد في التعرف على الاتجاهات العامة لأراء المشاركين، والربط بينها وبين البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات (Braun & Clarke, 2006).

٣. تحليل الوثائق الرسمية والتقارير

تم تحليل بيانات التوظيف الرسمية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية قبل وبعد استخدام تطبيق السيرة الذاتية الذكية، بهدف مقارنة تأثير التطبيق على:

عدد الطلبات المستلمة والمعالجة خلال فترة الدراسة.

معدل القبول الوظيفي قبل وبعد تطبيق النظام الرقمي.

متوسط الوقت المستغرق في عمليات الفرز الأولي للمرشحين.

معدل التوافق بين المتقدمين ومتطلبات الوظائف بناءً على تحليل بيانات التوظيف داخل الوزارة.

٤. الملاحظة المباشرة

تم استخدام الملاحظة المباشرة لمتابعة كيفية استخدام مسؤولي التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية لتطبيق السيرة الذاتية الذكية أثناء عمليات الفرز الأولي للمرشحين.

تم تسجيل مدى تفاعل الموظفين مع التطبيق، وسرعة تنفيذ المهام، ومدى توافق نتائج التطبيق مع قرارات الموارد البشرية. ساعدت الملاحظة في اكتشاف أي عقبات تقنية أو تشغيلية قد تعيق كفاءة التطبيق داخل الوزارة.

٥. التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وتم الاعتماد على الأساليب التالية:

الإحصاء الوصفي: لتحليل توزيع الإجابات وفهم الاتجاهات العامة للبيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات.

تحليل التباين (ANOVA): لفحص الفروقات الإحصائية بين حداثي التخرج ومسؤولي التوظيف حول فعالية التطبيق.

تحليل الانحدار اللوجستي: لمعرفة مدى تأثير التطبيق على زيادة فرص التوظيف داخل الوزارة.

خلاصة أدوات الدراسة

تم الاعتماد على أدوات بحثية متعددة لضمان جمع بيانات كمية ونوعية دقيقة حول تأثير تطبيق السيرة الذاتية الذكية في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تم تصميم استبيانات موجهة للفئات المستهدفة داخل الوزارة لضمان تحليل شامل لتجربة المستخدمين ومسؤولي التوظيف.

ساهمت المقابلات الشخصية والملاحظة المباشرة في الحصول على رؤى تفصيلية حول تحديات وفرص تبني التطبيق في الوزارة.

من خلال تحليل الوثائق الرسمية وتقارير التوظيف، تم قياس الأثر الفعلي للتطبيق على كفاءة عمليات الموارد البشرية داخل الوزارة.

تم استخدام التحليل الإحصائي لفحص العلاقات بين المتغيرات، مما يضمن موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.

حدود الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الحدود المنهجية التي تساهم في تحديد نطاق البحث، وضمان التركيز على الأهداف الأساسية المرتبطة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية وتأثيره على تحسين فرص توظيف حديثي التخرج في وزارة الشؤون البلدية والقروية. وتتوزع هذه الحدود على النحو التالي:

١. الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تحليل أثر تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية، من خلال دراسة مدى فاعلية التطبيق في تحسين جودة السير الذاتية، وزيادة فرص التوظيف، وتقليل الجهد والوقت اللازمين لفرز المرشحين.

لا تتناول الدراسة جوانب أخرى متعلقة بعمليات التوظيف التقليدية داخل الوزارة، أو مقارنة التطبيق مع أنظمة أخرى تُستخدم خارج الوزارة.

٢. الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على وزارة الشؤون البلدية والقروية في المملكة العربية السعودية، باعتبارها جهة حكومية رائدة. لا تشمل الدراسة مؤسسات أخرى خارج الوزارة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على القطاعات الحكومية الأخرى، ولكن يمكن الاستفادة من التوصيات في تطوير أنظمة مشابهة داخل مؤسسات حكومية أخرى.

٣. الحدود الزمنية

يغطي البحث الفترة الزمنية من (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)، وهي الفترة التي تم خلالها تجربة التطبيق داخل الوزارة. قد تؤثر التغيرات المستقبلية في التقنيات الرقمية أو استراتيجيات الوزارة في التوظيف على النتائج، ولذلك فإن هذه الدراسة تعكس الواقع الحالي للتوظيف الرقمي في الوزارة خلال الفترة المذكورة.

٤. الحدود البشرية

تشمل الدراسة حديثي التخرج المتقدمين للوظائف في وزارة الشؤون البلدية والقروية، حيث يتم تحليل مدى استفادتهم من التطبيق في تحسين سيرهم الذاتية وزيادة فرص قبولهم في الوظائف الشاغرة. تشمل أيضًا مسؤولي التوظيف داخل الوزارة، بهدف تحليل تأثير التطبيق على كفاءة عمليات الفرز والاختيار، ومدى تكامله مع أنظمة الموارد البشرية في الوزارة.

لا تشمل الدراسة متقدمين للوظائف في مؤسسات أخرى، أو موظفين حاليين في الوزارة لم يشاركوا في تجربة استخدام التطبيق.

٥. الحدود المنهجية

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُستخدم لدراسة العلاقة بين استخدام تطبيق السيرة الذاتية الذكية وتحسين عمليات التوظيف في الوزارة.

تم جمع البيانات باستخدام استبيانات، مقابلات شخصية، وتحليل الوثائق الرسمية الخاصة بالتوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

لا تتضمن الدراسة تجارب ميدانية أو اختبارات أداء تقنية مباشرة على التطبيق، ولكنها تعتمد على تحليل البيانات والآراء التي تم جمعها من المشاركين.

خلاصة حدود الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على حدود موضوعية، مكانية، زمنية، بشرية، ومنهجية، تهدف إلى تحليل دور تطبيق السيرة الذاتية الذكية في تحسين عمليات التوظيف داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

تم تحديد نطاق الدراسة داخل الوزارة، مما يعزز من دقة النتائج وإمكانية استخدامها لتطوير عمليات التوظيف الحكومية الرقمية.

تم التركيز على تحليل تجارب حديثي التخرج ومسؤولي التوظيف، لضمان استخلاص نتائج علمية دقيقة حول فعالية التطبيق في بيئة العمل الحكومية.

تم استخدام منهجية وصفية تحليلية لجمع البيانات وتحليلها بأساليب إحصائية دقيقة، مما يضمن موضوعية النتائج وقابليتها للتفسير العلمي.

المراجع:

أولاً: الكتب والمراجع العلمية

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

تم الاستشهاد بهذا المرجع في قسم المنهجية، حيث يوضح أسس البحث الوصفي التحليلي المستخدم في تحليل تأثير تطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.

تم استخدامه لدعم اختيار العينة وأدوات جمع البيانات في الدراسة، والتي تشمل تحليل تأثير التطبيق على عمليات التوظيف في الوزارة.

ثانياً: الدراسات السابقة والمقالات العلمية

Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514.

تناولت هذه الدراسة دور أنظمة الموارد البشرية الرقمية في تحسين عمليات التوظيف، وهو ما يرتبط بموضوع البحث في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

Jeske, D., & Shultz, K. S. (2016). Using Social Media Content for Screening in Recruitment and Selection: Pros and Cons. *Work, Employment and Society*, 30(3), 535-546.

تم الاستفادة من هذه الدراسة لفهم تأثير التقنيات الحديثة، مثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي، على قرارات التوظيف في القطاعات الحكومية مثل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

Sivathanu, B., & Pillai, R. (2018). Adoption of Artificial Intelligence in Talent Acquisition in IT/ITeS Organizations. *Journal of Business Research*, 93, 248-258.

تناولت هذه الدراسة كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف، وهو ما يرتبط بتحليل تطبيق السيرة الذاتية الذكية في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

Kaur, P., & Mittal, M. (2020). Role of Artificial Intelligence in Transforming Recruitment. *Procedia Computer Science*, 172, 423-430.

ناقشت هذه الدراسة تأثير الذكاء الاصطناعي في التوظيف الرقمي، مما يدعم فكرة البحث حول استخدام التطبيق في وزارة الشؤون البلدية والقروية.

Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018). AI-Powered Resume Screening: Enhancing Efficiency or Reinforcing Bias? *AI & Society*, 34(2), 177-192.

تناولت هذه الدراسة فوائد وتحديات استخدام الذكاء الاصطناعي في مراجعة السير الذاتية، وهو ما يرتبط ببحث فعالية تطبيق السيرة الذاتية الذكية في الوزارة.

ثالثاً: المعايير والتقارير الحكومية

وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان (٢٠٢٣). تقرير التحول الرقمي في التوظيف الحكومي. الرياض، المملكة العربية السعودية.

تم الاعتماد على هذا التقرير لفهم السياسات الرقمية التي تتبعها الوزارة في تحسين عمليات التوظيف من خلال التقنيات الحديثة.

ISO 31000 (2018). Risk Management – Guidelines. International Organization for Standardization.

تم الرجوع إلى هذا المعيار لتحديد تصنيف المخاطر المتعلقة بتطبيق السيرة الذاتية الذكية داخل وزارة الشؤون البلدية والقروية.

رابعاً: المواقع الإلكترونية والتقارير الرقمية

وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان (٢٠٢٤). منصة التوظيف الإلكتروني – نظام الموارد البشرية الرقمي. تم الاطلاع عليه في www.momra.gov.sa.

تم استخدام هذه المنصة كمصدر لفهم متطلبات التوظيف الإلكتروني داخل الوزارة، وربطها بموضوع البحث.

البوابة الوطنية للعمل (طاقات) (٢٠٢٤). دور التقنيات الحديثة في تحسين كفاءة التوظيف الحكومي. تم الاطلاع عليه في www.taqat.sa.