

التكليف الخامس

مادة قضايا بحثية ٣

الباحثة/العنود تركي الدويش



مقارنة للدراسات المحلية والعالمية مع التشابه والاختلاف في مجال البحث

01

موضوع التكليف



مطلوب في هذا التكليف اجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث وهو (فاعلية الإدارة الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية) مع تحديد أوجه التشابه والاختلاف.

مقارنة بين الدراسات المحلية والدراسات العالمية في مجال فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

يعد موضوع فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية من المواضيع الحيوية التي تشهد تطورًا مستمرًا على المستوى العالمي والمحلي، خاصة مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في تحسين الكفاءة والإنتاجية داخل المنظمات. فيما يلي مقارنة شاملة بين الدراسات المحلية (التي تركز على الدول العربية أو النامية) والدراسات العالمية (التي تركز على الدول المتقدمة) في هذا المجال، مع تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

١. الموضوعات الرئيسية في الدراسات المحلية والعالمية

الدراسات المحلية (الدول النامية والعالم العربي):

- تحديات التكنولوجيا والبنية التحتية:

تركز الدراسات المحلية في الغالب على مشكلات ضعف البنية التحتية التكنولوجية، مثل صعوبة الوصول إلى الإنترنت أو الأجهزة الحديثة.

كما تبرز مشاكل في قلة الكفاءات التقنية في بعض المناطق.

- المقاومة للتغيير:

يشير البحث المحلي إلى مقاومة التغيير الثقافي والتنظيمي، حيث يعاني الموظفون وأحيانًا الإدارات العليا من تحفظات على التحول الرقمي بسبب الاعتماد التاريخي على الأنظمة اليدوية.

- التدريب والتأهيل:

يولي الباحثون المحليون اهتمامًا كبيرًا بتطوير مهارات الموظفين، ويظهر أن هناك حاجة كبيرة للتدريب على استخدام الأنظمة الرقمية الحديثة، بما في ذلك الأدوات الإلكترونية في التوظيف، التقييم، وإدارة الأداء.

مقارنة بين الدراسات المحلية والدراسات العالمية في مجال فاعلية الإدارة الإلكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية

الدراسات العالمية (الدول المتقدمة):

- التكنولوجيا المتقدمة والابتكار: تركز الدراسات العالمية على التوسع في استخدام أدوات تكنولوجيا متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي ، البيانات الكبيرة والأتمتة لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية.
- تحسين تجربة الموظف: في الدراسات العالمية، هناك تركيز متزايد على استخدام الأدوات الرقمية لتحسين تجربة الموظف، مثل تطبيقات الموارد البشرية عبر الهاتف المحمول، منصات التدريب الإلكتروني، وتطوير بيئات عمل مرنة.
- تحليل البيانات واستخدام الذكاء الاصطناعي: الدراسات العالمية تبرز بشكل أكبر دور الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات استراتيجية دقيقة مثل التوظيف وتقييم الأداء باستخدام التحليلات البيانية.

أ) تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف:

التشابه: كل من الدراسات المحلية والعالمية تشير إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف في العمليات اليومية.

على سبيل المثال، أتمتة عمليات التوظيف أو إدارة الحضور تساهم في تقليل الجهد البشري والأخطاء، وبالتالي تقليل التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

ب) أهمية التدريب والتطوير:

التشابه: هناك إجماع بين الدراسات المحلية والعالمية على أهمية تدريب الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام الأنظمة الإلكترونية. في كل من البيئات المحلية والعالمية، يعد التدريب المستمر جزءاً أساسياً لتحقيق فعالية الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية.

ج) تحسين الشفافية والإنتاجية:-

التشابه: الدراسات في كلا السياقين تشير إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين الشفافية وزيادة الإنتاجية. أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية توفر معلومات محدثة وسهلة الوصول، مما يجعل اتخاذ القرارات أكثر دقة

٣. أوجه الاختلاف بين الدراسات المحلية والعالمية

- أ) مستوى التقدم التكنولوجي:
- الدراسات المحلية: غالبًا ما تركز على تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية بسبب نقص البنية التحتية التكنولوجية في بعض المناطق، مثل الإنترنت المحدود، الأجهزة القديمة، والمشاكل التقنية الأخرى.
 - الدراسات العالمية: تركز على توظيف تكنولوجيا متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، تعلم الآلة، البيانات الكبيرة، والحوسبة السحابية لتحسين كفاءة العمل. في الدول المتقدمة، يُعتبر استخدام هذه التقنيات جزءًا من استراتيجيات الأعمال الرئيسية.
- ب) درجة مقاومة التغيير:
- الدراسات المحلية: تشير الدراسات المحلية إلى وجود مقاومة كبيرة من الموظفين والمديرين لهذه الأنظمة الإلكترونية، حيث أن العديد من المنظمات المحلية لم تتكيف بعد مع التحولات الرقمية، مما يؤدي إلى صعوبة تنفيذ الأنظمة.
 - الدراسات العالمية: في الدول المتقدمة، تتمتع الشركات بثقافة تنظيمية تدعم التحولات الرقمية، وغالبًا ما يكون هناك استعداد أكبر للتكيف مع التغيرات التكنولوجية، مما يسهل تنفيذ أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

ج) استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات:

- الدراسات المحلية: استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لا يزال محدودًا في الكثير من البلدان النامية. الدراسات المحلية تركز في الغالب على الأتمتة الأساسية مثل إدارة الحضور والرواتب دون دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين التوظيف أو تحليل الأداء.
- الدراسات العالمية: الدراسات العالمية تتبنى بشكل موسع استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين اتخاذ القرارات في عمليات التوظيف، الأداء، وتخطيط الموارد. تستخدم هذه الدول الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الكبيرة وتقديم توصيات إستراتيجية قائمة على البيانات.

د) الوعي بالتكنولوجيا والابتكار:

- الدراسات المحلية: الدراسات المحلية تركز على تعزيز الوعي حول فوائد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث أن الشركات لا تزال في مراحل مبكرة من التحول الرقمي.
- الدراسات العالمية: في الدول المتقدمة، يكون هناك وعي عميق بفوائد التكنولوجيا، حيث تُعتبر الابتكارات التكنولوجية في الموارد البشرية جزءًا من استراتيجيات النمو والابتكار في الشركات

٤. النتائج المتوقعة من التحول إلى الإدارة الإلكترونية

- الدراسات المحلية : التحول الرقمي في الموارد البشرية في البلدان النامية يواجه تحديات كبيرة مثل مقاومة التغيير، نقص التدريب، وضعف البنية التحتية. - من المتوقع أن تسهم الأنظمة الإلكترونية في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف على المدى البعيد، ولكن يستغرق تحقيق الفائدة الكاملة وقتاً أطول.
- الدراسات العالمية:- في الدول المتقدمة، تساهم الإدارة الإلكترونية بشكل كبير في تحسين الأداء والشفافية. التحول إلى هذه الأنظمة أدى إلى تحسين تجربة الموظف وتعزيز الإنتاجية بشكل ملموس. تستفيد المنظمات العالمية من استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المعتمدة على البيانات.

٥. الخاتمة

يمكن استنتاج أن الدراسات المحلية والدراسات العالمية في مجال فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية تتفق في العديد من النقاط المهمة، مثل أهمية التدريب، تحسين الكفاءة، وتقليل التكاليف ومع ذلك، هناك اختلافات كبيرة في كيفية تطبيق هذه الأنظمة بسبب العوامل التقنية والثقافية.

الدراسات المحلية تركز بشكل أكبر على التحديات المتعلقة بالبنية التحتية والمقاومة الثقافية، بينما الدراسات العالمية تركز على الاستفادة من التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتحسين فاعلية الأنظمة الإلكترونية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

