

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم إدارة المشاريع

**تحليل أثر الأتمتة في المؤسسات الربحية
بالتطبيق على القطاع الصناعي- المملكة العربية السعودية**

2015-2022م

مقترح بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير – إدارة المشاريع

إعداد مجموعة الطلاب:

محمد سليمان الطليان

وليد محيا المطيري

فيصل خليفة المطيري

العام الدراسي 2023م

مقدمة:

يشهد العالم الحديث تطورات وتحولات تقنية وعلمية هائلة ساعدت على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، وفي عصرنا هذا تغطي البيانات على كثير من الحلول والتقنيات التي أسهمت في تغيير أساليب وممارسات إدارة المنظمات التي تعمل حالياً على تحقيق الاستفادة القصوى من هذه التقنيات لما لها من عوائد في المجالين الإداري والتنموي، على مدى العصور السالفة لم تشهد بيئة الأعمال تطوراً هائلاً مثلما يحدث الآن في وقتنا المعاصر، فلا ريب في أن الثابت الوحيد في بيئة الأعمال اليوم هو التغير المستمر. فأنماط الأعمال التجارية تتغير باستمرار مع تكيف الشركات السريع للتعامل مع العولمة التي أصبحت في أوج قوتها الآن، وذلك في ظل الرقمنة السريعة للصناعات، ناهيك عن احتياجات المتعاملين سريعة التغير، ينظر الى الانتماء بانها وسيلة ذات قيمة عالية في الإدارة الحديثة، فإن " انترنت الاشياء " إضافة إلى " الذكاء الاصطناعي " وأتمتة الأعمال " يدعم الإدارة بمعطيات توجه اعمالها وفي ظل التحديات التي تواجه المنظمات في تحقيق إستراتيجيتها وأهدافها، (الشريف، 1443هـ)

يشهد سوق أتمتة العمليات حراكاً مستمراً حيث اعتمد استخدامه بمستويات غير مسبقة، وحقت بفضلها مؤسسات عالمية عملاقة عائدات هائلة على الاستثمارات وفترات استرداد مالي أقصر. ومن المتوقع أن تجني السوق العالمية مليارات الدولارات من عمليات الانتماء خلال السنوات المقبلة، حيث تعتبر عملية الانتماء عملية مستمرة في التطور وتنفيذ مهامها تتسم بالتعقيد والقيمة العالية وكان لذلك أثر هائل على أداء المؤسسات وانتاجيتها ورفع الانتاج وتخفيض التكاليف بشكل كبير وايضاً تطوير معايير الجودة مما يتعكس على زيادة الربحية. وتوفر أتمتة العمليات عملية حوكمة ومراجعة صارمة للحسابات مما يتيح تتبع جميع خطوات العملية بشكل تفصيلي وفوري

"أتمتة العمليات هي أحد العوامل التي تمكن من تطبيق التكنولوجيات الناشئة. على المستوى المصغر، تجعل أتمتة العمليات جميع عمليات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، مثل عمليات البحث والتوظيف والتدريب وإدارة الاداء والإبقاء على الموظفين وإقالتهم، وما إلى ذلك. وعلى المستوى الموسع تحتاج الحكومات إلى المواءمة بين استراتيجيات إدارة رأس المال البشري الحالية والمستقبلية، لذا ينبغي أن تتسم الاستراتيجيات طويلة المدى بمزيد من المرونة والفعالية حيث يتم تنفيذ حلول أتمتة العمليات عادة في المؤسسات التي تستخدم الموارد البشرية على نطاق واسع للمهام والأنشطة الموجهة نحو العمليات كبيرة الحجم والتفاعلية والمتكررة (معالجة الشؤون المالية والمحاسبة والموارد البشرية والنظام، دعم المبيعات)

ويعد قطاع الصناعة من أهم القطاعات التي أصبحت تعتمد على النظم الآلية بشكل أساسي بالنظر إلى التغير والتجديد المستمر الذي تشهده هذه الأخيرة بالإضافة إلى توفر عنصر المنافسة في هذا القطاع. ومما لا شك فيه أن الإنسان أو الفرد هو أساس كل نهضة إذ يمثل الرقم الصعب في معادلة التنمية بمختلف أبعادها، وانطلاقاً من المؤشرات الأساسية الثلاثة لتنمية الموارد البشرية المعتمدة من قبل برنامج الأمم المتحدة للتنمية وهي اكتساب المعرفة ومستوى معيشي لائق وحياة صحية، وحتى يكون هذا الفرد مواكبا لمختلف التغيرات المحيطة به والتي تشهدها البيئة الخارجية في ظل ما يسمى بالعولمة فإنه وجب على الدولة الاهتمام بهذا العنصر الذي يعتبر الوسيلة المهمة من وسائل التنمية وغايتها في الوقت نفسه.

مشكلة الدراسة :

في إطار إدراك المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية لإحداث نقلة نوعية بزيادة الربحية وتعزيز ميزتها التنافسية، فقد جعلت من رفع مستوى جودة المنتجات المقدمة أحدي الاهداف الاستراتيجية، وعلى الصعيد العملي، تسعى المؤسسات الصناعية داخل المملكة في الآونة الأخيرة إلى التنافس في تقديم أفضل وأرقى المنتجات، والوصول إلى أعلى مستوى من الجودة التي لا بد أن تتسم بالحيادية والشفافية والوضوح التام في طرق عملها، لنيل رضا العملاء أو المستهلكين. وللوصول إلى هذا المستوي، لا بد أن تسير العمليات ألياً، لكي تكون أكثر دقة وموضوعية، وهذا يتطلب تدخلات تقنية متطورة وحديثة تساعد متخذي القرار وتدعمهم للوصول إلى حل أو قرار ذي مستوى أكثر مهنية وحيادية.

كما أشار جعفر (2020) إلى أن كفاءة أي مؤسسة ترتبط بكفاءة مواردها البشرية لذا يجب إدخال ودعم المنظمات بالتقنية المعلوماتية والتي تعتبر ضرورة حتمية تحتاجها المنظمات لإرشفة وأتمتة نظم العمل الخاص بها، ونظرا لما تتمتع به هذه الانظمة على قدرتها في حفظ ومعالجة واسترجاع الكم الهائل من المعلومات بطريقة منظمة وسريعة ودقيقة

يقتضي توظيف الأتمتة في المؤسسات الصناعية الاستمرارية في التطوير والتغيير في الأفراد والهيكل والتقنيات والأساليب والإجراءات لرفع كفاءتها وفعاليتها ولهذا أصبح التحديث والتطوير جزءا من العملية الإدارية ووظيفة رئيسية من وظائف المؤسسة الناجحة فليس بالإمكان لأية مؤسسة تحقيق النجاح في ظل إتباع سياسة الجمود والثبات بل لا بد من التكيف مع التطورات والأحداث المتغيرة في محيط البيئة الداخلية والخارجية واستيعاب وتوظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة وتقنيات العصر المتعددة والمتنوعة بتعدد المجالات والتخصصات، وهذا بطبيعة الحال أن تستجيب لمتطلبات المجتمع والتطور العلمي والتكنولوجي

الحاصلة، وتعد أتمتة إدارة الموارد البشرية أحد المتطلبات التي يجب أخذها بعين الاعتبار في بيئة العمل الحديثة والتي تعتمد على استخدام النظم الآلية والتقنيات الحديثة في العديد من المجالات، ونظرا لتنامي حجم المؤسسات والموارد البشرية، فإن الأمر تطلب ضرورة تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية في سبيل تحقيق كفاءة وفاعلية أكبر من خلال الاستفادة من مميزات وخصائص التقنية الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

ومع التطور التكنولوجي السائد، استعانت أغلب المؤسسات ببرامج تدعم أنظمة العمل بها، التي تسهم في تقليل التكلفة والوقت والجهد على العاملين داخل المؤسسة، التي من شأنها إزالة الأعمال اليدوية الروتينية، والتركيز على الأعمال ذات الأهمية القصوى ومن هذا المنطلق فقد نبعت المشكلة الأساسية لهذه الدراسة، كما ان الباحثين يرون ان أغلب المؤسسات الصناعية ذات الصبغة الربحية ما زالت تعتمد بدرجة عالية جدا في ممارسة وظائفها الإدارية على طرق تقليدية إضافة إلى النتائج التي تتبع من هذه الطرق، وتتسم بعدم الحيادية وضعف الدقة، وبهذا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: **ما أثر تطبيق الأتمتة في وظائف إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي -المملكة العربية السعودية للفترة من 2015-2022م؟**

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مدى معرفة العاملين بالمؤسسات الصناعية بدور أنظمة الأتمتة على أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية ؟
- 2- ما هي المتطلبات الأساسية لتطبيق الأتمتة بالمؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية
- 3- ما واقع تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية
- 4- ما هي أهم الإحتياجات للتغلب على المعوقات التي تواجه عملية تطبيق الأتمتة في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:-

- التعرف على مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية.

- محاولة توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية .
- التعرف على واقع تطبيق الأتمتة في إدارة المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية .
- التعرف على المتطلبات الأساسية للتغلب على أهم معوقات الأتمتة في إدارة المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية
- أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال قيمته العلمية، حيث يجمع بين متغيرين هامين في الوقت الراهن، فالأتمتة أصبحت عنصرا هاما في عملية تنمية الموارد البشرية فهي العنصر الأساسي في النظم الإدارية والصناعية والخدماتية التي تستعملها المؤسسة، كما ان ندرة الدراسات التي تتناول أتمتة إدارات المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي وتسليط الضوء على الأهمية التي تتمتع بها النظم الخبيرة في إدارات المؤسسات الربحية، التي تسهم في توعية المؤسسات بضرورة الاهتمام بها، والسعي إلى استخدامها والاستفادة منها قدر الإمكان، كما تمكن أهمية الدراسة في عكس أن تنفيذ حلول أتمتة العمليات يؤدي إلى إجراء عملية تصحيح أكثر فاعلية للموارد البشرية. . كما أنها ستسهم في سد بعض النقص لمثل هذه الموضوعات في المكتبات العربية. و في ظل ما يتم التوصل إليه من نتائج وتوصيات يأمل أن تستفيد منها المؤسسات العمومية والخاصة .

الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية التطبيقية من الأسهم في توجيه المسؤولين في إدارات المؤسسات الربحية نحو التركيز على استخدام وإدخال التقنيات الحديثة، وأتمتة جميع أعمالها للرفي بجودة الخدمات، والبعد عن الطرق التقليدية المعتادة التي تكسب العاملين للوقت، مع إمكان التركيز على مهام أفضل وأكثر أهمية، إضافة إلى إلقاء الضوء على تقليل التكلفة والجهد بدرجة فارقة وكبيرة في دعم متخذي القرارات في الإدارات وغيرهم، للوصول إلى نتائج ذات جودة عالية ومهنية، كم يمكن أن تسهم في دعم العاملين للتعامل بكل احترافية ومرونة وتجاوز المخاطر التي قد تقع على

عائق إدارة المؤسسة الربحية، كما تأتي الأهمية التطبيقية في كون أنه تمتع منصات أتمتة العمليات بالقدرة على أتمتة مجموعة كبيرة من العمليات في الوظائف الرئيسية

فرضيات الدراسة:

الفرضية الاولى : زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة يحسن من أداء إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أتمتة العمليات في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي وإداء تلك المؤسسات

الفرضية الثالثة : للمتطلبات الأساسية للأتمتة دور في التغلب على معوقاتها في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

الفرضية الرابعة : لاتوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين دور عمليات أتمتة العمليات في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية لدى عينة الدراسة

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لقدرته على وصف وتحليل وتوضيح أبعاد وجوانب الموضوع بهدف الاطلاع على معرفة واقع استخدام النظم الآلية والتحكم الآلي (الأتمتة) ومساهمتها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين أدائها الوصفي التحليلي حيث يعتبر أكثر المناهج انسجاما مع طبيعة و أهداف الدراسة الحالية ، ويبنى هذا المنهج على دراسة نظرية لبناء الإطار المعرفي من خلال الاستفادة من المراجع والمصادر المتنوعة ما بين الكتب والمقالات والأبحاث والأوراق العلمية المحكمة المنشورة في الدوريات أو المؤتمرات والندوات سواء الموجودة في مكتبة جامعة ميدأوشن أو المنشورة في قواعد البيانات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت ، واعتمدت الدراسة في شقها الآخر على الدراسة الميدانية من خلال استخدام أسلوب الاستبيان للحصول على البيانات الأولية المطلوبة

أدوات الدراسة:

سوف يتم الاعتماد في بناء الاستبانة على الإطار النظري للدراسة و البحوث والدراسات السابقة والاسترشاد ببعض الأدوات الموجودة في المجال . ويتم تصميم الاستبانة بحيث تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدعم موضوع الدراسة من خلال علاقتها المباشرة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها .

ويمكن ان تبني الاستبانة من الأجزاء التالية :

١- الجزء الأول : يحتوي على أسئلة تختص بالمعلومات الشخصية وهي : العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة في الوظيفة، سنوات الخبرة في العمل الالكتروني، الجهة التي تنتمي لها ، انظمة الأتمتة التي يتم التعامل معها.

٢- الجزء الثاني : ويشتمل على محاور تتعلق بأثر تطبيق أنظمة الأتمتة على الأداء المؤسسية الربحية، لمحور الخاص بواقع الأتمتة وإدارة الموارد البشرية ،مجور المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية: خلال الفصل الدراسي الثاني 1445 هـ ، الموافق 2023م

الحدود المكانية: يتم تطبيق الدراسة علي العاملين في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية

الحدود الموضوعية : أتمتة العمليات في تحسين إداء المؤسسات الصناعية الربحية

الأساليب الإحصائية:

يتم جمع لبيانات من خلال اداءة الدراسة ومراجعتها وتفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)والذي يرمز له اختصاراً بالرمز SPSS)

سوف يتم استخدام كل من أساليب الصدق والثبات ، التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية، المتوسط الحسابي وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد

مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات المحور . الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين في آراء أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، معامل الارتباط ويستخدم هذا الاختبار للتحقق من وجود علاقة إرتباطية خطية بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه العبارة، يتم استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الاحصائية بين متغيرات الدراسة ، استخدام الارتباط لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة ، حسب معامل الانحدار لمعرفة أثر تطبيق عمليات الأتمتة على الاداء

هيكل الدراسة:

تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول، الفصل التمهيدي وتم فيه تحديد مشكلة الدراسة وأهداف الدراسة وأهمية الدراسة والفرضيات وأهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع مع عرض بعض الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا.

الفصل الثاني فقد يتناول في الإطار النظري للدراسة والذي يحتوى الجزء الأول منه ماهية الأتمتة، لمحة تاريخية وأسباب ظهورها ووصولاً إلى أهداف وأهمية تطبيق واستخدام الأتمتة، أنواع الأتمتة، أما الجزء الثاني فيحتوى إدارة الموارد البشرية والذي تضمن نشأة الموارد البشرية وأهميتها وأهدافها والوظائف الأساسية للموارد البشرية وصولاً إلى الاتجاهات النظرية

الفصل الثالث يتناول العلاقة بين الأتمتة واداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية

الفصل الرابع يتناول الدراسة الميدانية لهذا البحث فيه التعريف بميدان الدراسة والمنهج المستخدم وكذا أدوات جمع البيانات وتحديد العينة وبعدها قمنا بعرض وتحليل البيانات في ظل فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس يتناول أهم النتائج ومناقشتها ، التوصيات ، الخاتمة

المراجع

الملاحق

مصطلحات الدراسة:

مفهوم الأتمتة :

هو مصطلح مستحدث يطلق على كل شيء يعمل ذاتياً بدون تدخل بشري فيمكن تسمية صناعة الأتوماتيكية بالأتمتة الصناعية مثلاً: وهي تعني حتى في أتمتة الأعمال الإدارية

الأتمتة :هي استخدام الكمبيوتر والأجهزة المبنية على المعالجات أو المتحكمات والبرمجيات في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدماتية من أجل تأمين سير الإجراءات والأعمال بشكل آلي دقيق وسليم بأقل خطأ ممكن

الأتمتة :هي تنفيذ مجموعة من الأعمال المتتابعة دون تدخل الإنسان ما لم يكون ذلك من مقتضيات الأتمتة

كما يمكن القول أن مفهوم الأتمتة يعكس الأتمتة بشكل أكثر شمولاً من غيره ورغم تباين تعاريف المصطلح نفسه غير أن الاتفاق بات واضحاً في تعريب المراد منه ودلالاته وأن اختلف في مسماه فمن المتفق عليه أن Automation قصد منه عامة استخدام الحاسب الآلي وبرمجياته في عمليات وأنشطة المؤسسات المختلفة

تعريف الأتمتة إجرائياً:

هي الاعتماد على الوسائل والتقنيات الحديثة والنظم الآلية للقيام بمهام وتحسين أداء المورد البشري.

مفهوم الأداء:

يعرف الأداء بأنه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال

قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل"، ويستمد من هذا التعريف أنه تم التركيز على الأهداف طويلة الأمد والتي تتمثل باتفاق معظم الباحثين في البقاء والنمو.

تعريف الموارد البشرية:

مجموعة الفعاليات والأنشطة الإدارية التي تتعلق بجودة الحياة للعاملين تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً ومراقبة وتحديد احتياجات المنظمة من القوة البشرية واستقطابها واختيارها وتعيينها، والعمل على تنميتها وتدريبها وتطويرها ورفع كفاءاتها وفعاليتها، بما يضمن أفضل أداء لتحقيق أهداف المنظمة.

مجموعات الأفراد الذين يسهمون بطريقة فعالة في تنمية المجتمع ويمكنهم استلام مسؤوليات مختلفة، وأداء أعمالهم على أحسن وجه

تعريف الموارد البشرية إجرائيا:

يقصد بها تدريب وتحسين وتطوير المعرفة والمهارات وقدرات القوى البشرية العاملة في المؤسسة الصناعية على تطبيق الأتمتة والتحكم فيها وذلك من أجل تحسين الأداء.

لتعريف الإجرائي لأتمتة إدارة الموارد البشرية :

هي نظام يعتمد على التفاعل بين العنصر البشري والنظم الآلية في تنفيذ مهام والقيام بالأساليب العملية المتطورة التي تخدم العنصر البشري في الشركة.

الدراسات السابقة:

دراسة العتيبي (2008) بعنوان: الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية السعودية ، استهدفت الدراسة لمعرفة دور الأتمتة في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، وكشفت تحديات تطبيقها ومتطلبات تفعيلها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق مدخل المسح الاجتماعي، وتم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام استبيان مناسب للدراسة أعد كأداة للدراسة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن استخدام الأتمتة بالأجهزة الأمنية بصفة عامة كانت بدرجة ضعيفة، وأن الأتمتة يمكن أن تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، وأن الأتمتة يمكن أن تسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بدرجة كبيرة وتقرب من درجة كبيرة جداً، وأظهرت النتائج كذلك وجود صعوبات تحد بدرجة كبيرة من تطبيق الأتمتة بإدارة الموارد البشرية كما اكتشفت الدراسة أن متطلبات تطبيق الأتمتة بإدارة الموارد البشرية والمقترحة في هذه الدراسة ستؤدي إلى زيادة فعالية أتمتة إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة جداً، وتبين أن (70 %) من أفراد الدراسة التحقوا بدورات تدريبية في مجال نظم المعلومات والاتصالات ويحملون مؤهل باكالوريوس فأكثر، كما وضعت الأطروحة نموذج تنظيمي من شأنه المساهمة في تفعيل الأتمتة في الأجهزة الأمنية في السعودية.

دراسة نعساني (2015) بعنوان: استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري في جامعة حلب وتهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر استعدادات العاملين في أتمتة العمل الإداري، وتوضيح أثر المتغير الوسيط (الاستعداد التكنولوجي ودعم الإدارة العليا) في العلاقة بين استعدادات العاملين وأتمتة العمل الإداري، وكذلك توضيح الفروق الجوهرية في استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري التي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية ، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مديريات جامعة حلب، التي بلغ عددها (8) مديريات. وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مديريات جامعة حلب ، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وكان أبرز النتائج: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستعدادات العاملين ودعم الإدارة العليا، على حين أنه لا يوجد أثر توصل ذو دلالة إحصائية للاستعداد التكنولوجي في أتمتة العمل الإداري، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة البحث حول استعداداتهم نحو أتمتة العمل الإداري تعزى إلى المتغيرات الوظيفية .

دراسة دوغة (2017 ،) بعنوان: دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغاربية لأنابيب باملسيلة، وتهدف الدراسة إلى التعرف إلى مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء الموارد البشرية، إضافة إلى محاولة توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء تنمية الموارد البشرية. كما أنها سعت إلى التعرف إلى واقع تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية. تم جمع البيانات وفق المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة من موظفي الموارد البشرية بالشركة المغاربية ، وبلغ عددهم (50) موظف. وكان من أبرز نتائجها أن العاملين يمتلكون الخبرة الكافية لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها، كما أن الشركة تتبنى إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة مواردها البشرية، إضافة إلى أن الشركة تعتمد على تنظيم دورات تدريبية للعمال على مختلف الأجهزة والوسائل، وإجراء ندوات تهدف إلى التعريف بالأتمتة.

دراسة براخلية (2018)، بعنوان: تأثير الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى مفهوم الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى التعرف إلى التغيرات الجديدة لوظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية، كما أنها أسهمت في التعرف إلى أهم العقبات والمشكلات التي تقف في سبيل التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وبيان أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي والمقارن. وكان أبرز النتائج أن مفهوم استخدام التكنولوجيا في الإدارة الإلكترونية مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية مختلفة، الإدارة الإلكترونية ،

بل تعني استغلال أمثل لتلك التكنولوجيا في إنجاز الأعمال الإدارية بما يخدم مصلحة والمنظمة والعاملين فيها. كما أسهمت الإدارة الإلكترونية في إحداث تغييرات جوهرية في وظائف إدارة الموارد البشرية.

المراجع والمصادر:

1. -جعفر، أمين محمود. (2020) دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، مجلة بحوث التربية الشاملة، ع (3)، ص ص 1-26
2. سالمى علاء عبد الرزاق النعيمي، محمد عبد العال، أتمتة المكاتب، دار النشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1999، ص 35
3. السريحي حسن عواد وآخرون، أتمتة أعمال المكاتب، دراسة تطبيقية على إمارة مكة المكرمة، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 1999
4. الحجي عثمان يوسف، أثر تطبيق الأتمتة في الأداء الوظيفي للمؤسسات الحكومية المستقلة بدولة الكويت، جامعة البحرين، 199
5. ميا، علي؛ زاهر، بسام؛ عيسى، أسامة. (2008) ألاتمته إلدارية وأثرها على تحسين معدلات ألداء في مؤسسات القطاع العام: دراسة ميدانية على الشركة العامة لتوليد كهرباء بانياس»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج (30)، ع (2)، ص ص 17 – 18
6. محمدي، سعد علي. (2019). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري.

المراجع الأجنبية:

- Druker peter, l'avenir du management selon Druker, editions village mondial, paris, 1999.
- Ecosip, dialogues autour de la performance en Entreprise, édition harmattan, paris, 1995

رسائل علمية:

- العتيبي ناصر بن منيف، الأتمتة ودورها في تحسين إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 25
- دوغة، مراد. (2017) دور ألاتمته في تحسين أدار الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغاربية لألنابيب باملسيلة. رسالة ماجستير منشورة، املسيلة: جامعة محمد بو ضياف.

- عساني، سماح. (2015) استعداد العاملين نحو أتمتة العمل الإداري في جامعة حلب. رسالة ماجستير منشورة، حلب: جامعة حلب.