

دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية

صلاح ربيعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 1
Week 02

01

مقدمة



يشهد العالم الحديث تطورات وتحولات تقنية وعلمية هائلة ساعدت على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية ملحوظة ، وفي عصر الذكاء الاصطناعي تطغى البيانات على كثير من الحلول والتقنيات التي ساهمت في تغيير أساليب وممارسات إدارة المنظمات التي تسعى لتطوير أدائها وتنمية مواردها وتحقيق الاستفادة الكبرى من هذه التكنولوجيا.



ملخص الدراسة

Chapter

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه الأتمتة في إدارة الموارد البشرية ووظائفها، وإلى مدى يتم تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وأبرز التحديات والمعوقات التي تواجهها إدارات الموارد البشرية عند استخدامها، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة والذي بلغ عددهم 204 وتم استرداد 65 استبانة، توصلت الدراسة إلى أن مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية يُطبّق بدرجة مرتفعة، كما أن التقنيات المستخدمة في المنظمات ليست حديثة ولا تتناسب مع متطلبات العمل، وأن الأتمتة تؤدي دوراً كبيراً في وظائف إدارات الموارد البشرية، حيث جاء مجال "التخطيط" ومجال "التوظيف/ الاستقطاب" بأعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة.

كانت أبرز المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية هو أن تطبيق الأنظمة الإلكترونية يتطلب دعم مالي عالٍ.

أوصت الدراسة بالاهتمام بتوظيف المورد البشري الذي يملك المهارة والمعرفة المرتبطة بمدى اتقانهم للأنظمة التقنية، وجعلها ضمن معايير الاجتياز للقبول بالوظيفة، إضافة إلى تشجيع ثقافة استخدام نظم المعلومات والعاملين على الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، وذلك بتقديم حوافز مادية وغير مادية للموظفين الأقل استخداماً للتعاملات الورقية من خلال مراقبة وتسجيل عدد السجلات والأعمال التي تمت بطريقة آلية بشكل دوري.



المقدمة

تستعرض هذه الدراسة أهمية تطبيق الأتمتة باعتبارها من التوجهات الإدارية الحديثة والتي تقوم على أسس واضحة تساهم في نمو المؤسسات والشركات والتي بدورها تعزز النمو الاقتصادي في الدول على المستوى العالمي. وتناول موضوع الأتمتة وربطه مع الموارد البشرية بالبحث والدراسة هو أمر ضروري لمساعدة إدارات المؤسسات والمنظمات حيث أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دورًا حيويًا في تحسين إدارة الموارد البشرية، وتسهم في تبسيط العمليات وتعزيز التفاعل بين الأقسام، كما يتيح استخدامها للبيانات والبرمجيات زيادة الكفاءة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية وتحسين تجربة الموظفين، مما يعزز تنظيم وفعالية العمل داخل المؤسسة .

"دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية"

دراسة ميدانية على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية

https://aja.journals.ekb.eg/article_269524_7c208d5762070d664608130a6375b01f.pdf

Chapter

عنوان الدراسة

موضوع الدراسة له قيمة علمية في ظل التطورات التكنولوجية الهائلة، الملاحظ أن **العنوان** مناسب لمضمون البحث العلمي في هذه الدراسة ويعكس طبيعة المحتوى، تضمن **العنوان** عبارات واضحة وموجزة، اتسم بالحدثية من حيث الموضوع، وأيضاً احتوى على متغيرات الدراسة الأساسية الأتمتة (كمتغير مستقل)، إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع)، كما حدد العنوان مجال التطبيق بوضوح

مقدمة الدراسة

اشتملت المقدمة على موجز مختصر لطبيعة وموضوع الدراسة، وأوضحت أهمية الموضوع بشكل موجز وواضح، كما أوضحت المتغيرات الأساسية (الأتمتة، إدارة الموارد البشرية) بدقة، وتم صياغة المقدمة بأسلوب علمي بشكل مختصر يتضمن المفاهيم الرئيسية، وقد ارتبطت مقدمة الدراسة بموضوعها بشكل مباشر.

مشكلة الدراسة

تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الفجوة البحثية في الدراسات السابقة، ودلت الباحثة على وجود المشكلة من خلال قرائن واضحة، نظراً لوجودها على أرض الواقع في المنظمات الحكومية رغم التحول الرقمي الملحوظ في معظم القطاعات الحكومية، إلا أن هناك بعض المنظمات الحكومية لازالت تعتمد على النظم الكلاسيكية أو التقليدية، بدت المشكلة واضحة المعالم، جديدة من حيث الموضوع والذي بدوره يمكن أن يقدم فوائد عديدة للمجتمع، تم توثيق المشكلة من مصادر ومراجع كثيرة ومتعددة، أيضاً من الملاحظ أن مشكلة الدراسة تقع ضمن تخصص الباحثة. تم صياغة مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي انبثق عنه تساؤلات فرعية ومحاولة إيجاد الحلول لتلك المشكلة.

أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

• تم تحديد أهمية هذه الدراسة والتي تتمثل في أهمية موضوع الأتمتة وموضوع إدارة الموارد البشرية. أوردت الباحثة قرائن تدل على أهمية موضوع البحث، وعن نماذج ناجحة لمنظمات طبقت التكنولوجيا في إداراتها للوصول إلى الجودة المهنية والاستفادة من التقنيات الحديثة. كما أشارت الباحثة إلى أن ندرة الدراسات التي تناولت أتمتة إدارات الموارد البشرية أثار اهتمامها مما أدى إلى إجراء هذه الدراسة. تعكس مشكلة الدراسة أهمية كبيرة من الجانبين المجتمعي والعلمي، حيث أنها تسعى لسد النقص لمثل هذه الموضوعات، إضافة إلى أنها سوف ستساهم في توجيه المسؤولين نحو التركيز على التقنيات الحديثة

أهمية الدراسة الأهمية النظرية

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة في ضوء ما لمستته الباحثة من ندرة الدراسات التي تتناول أتمتة إدارات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وتسلط الضوء على الأهمية التي تتمتع بها النظم الخبيرة في إدارات الموارد البشرية، وضرورة الاهتمام بها، والسعي إلى استخدامها والاستفادة منها قدر الإمكان. كما أنها تساهم في توعية المؤسسات بضرورة التقدم والاعتماد على كل ما هو جديد، والخروج من الجانب الإداري التقليدي الكلاسيكي، واللجوء إلى كل ما هو حديث وعلمي. كما أنها ستسهم في سد بعض النقص لمثل هذه الموضوعات في المكتبات العربية.

الأهمية التطبيقية

تنبع الأهمية التطبيقية من الإسهام في توجيه المسؤولين لإدارات الموارد البشرية نحو التركيز على استخدام وإدخال التقنيات الحديثة، وأتمتة جميع أعمالها للرفق بجودة الخدمات، والبعد عن الطرق التقليدية المعتادة التي تكسب العاملين في إدارات الموارد البشرية جهداً وهدراً للوقت، مع إمكان التركيز على مهام أفضل وأكثر أهمية، إضافة إلى إلقاء الضوء على نماذج ناجحة لمنظمات طبقت التكنولوجيا وأدخلتها إلى إداراتها، وقد أسهمت في تقليل التكلفة والجهد بدرجة فارقة وكبيرة، فبرامج النظم الخبيرة أسهمت في دعم متخذي القرارات في الإدارات وغيرهم، للوصول إلى نتائج ذات جودة عالية ومهنية، وأسهمت في دعم العاملين للتعامل بكل احترافية ومرونة وتجاوز المخاطر التي قد تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية أو الإدارات الأخرى، والمحافظة قدر الإمكان على الخبرات البشرية، والاستفادة منها ونقلها إلى الآلات التقنية.



أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف إلى دور الأتمتة في وظائف إدارات الموارد البشرية: (التخطيط- التوظيف- التحفيز- التدريب والتطوير- تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على معوقات وتحديات أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

من الملاحظ أن الأهداف موضوعية يمكن تحقيقها، تم صياغتها بأسلوب مباشر تتضمن متغيرات الدراسة ومسببات المشكلة، كما أن الأهداف جاءت متناسقة ومرتبطة مع أجزاء الدراسة الأخرى ومكوناتها، يظهر أيضاً أن هذه الأهداف في نهاية الدراسة يمكن أن تفيد صانعي القرار

الإطار النظري والمفاهيمي

الأتمتة

هي "استعمال الحاسبات والأجهزة الآلية لتقليل حجم العمل الذي يقوم به الناس بسرعة أكبر في مجال الإدارة".
وهي "إلغاء تدخل الإنسان كلياً أو جزئياً في تنفيذ مهمات صناعية أو منزلية أو إدارية أو علمية".

إدارة الموارد البشرية

هي "مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه".
وهي "أحد الأنشطة الإدارية التي تعنى باستخدام الفعال للموارد البشرية في المنظمة".

تناولت الباحثة في الإطار النظري مفاهيم الدراسة، حيث عرفت المتغيرات بشكل موجز ودقيق، كما تحدثت عن أهمية وأهداف وفوائد الأتمتة في الأعمال الإدارية، أيضاً تضمن الإطار النظري وظائف إدارة الموارد البشرية، لتوضيح تأثير الأتمتة على وظائف إدارة الموارد البشرية.

الدراسات السابقة

Chapter

05

أوردت هذه الدراسة عدة دراسات سابقة عربية وأجنبية يعتبر بعضها حديث والآخر قديم، ويمكن أن يكون السبب في ذلك أن الباحثة أشارت في أهمية الدراسة إلى قلة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أتمتة إدارات الموارد البشرية، أيضاً قامت الباحثة بالتعقيب على تلك الدراسات وبينت أوجه الشبه والاختلاف فيما بينها وما يميز هذا الدراسة عن سابقتها، وأشارت جميع الدراسات السابقة في توصياتها إلى ضرورة تبني التقنيات في العمليات الإدارية مما يعطي موضوع هذه الدراسة أهمية، وبشكل موجز فيما يلي عرض للدراسات السابقة:

- دراسة (الداود، 2021): واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- دراسة (العزام، 2020): دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك.
- دراسة (براخلية، 2018): تأثير الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- دراسة (دوغة، 2017): دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغربية للأنايبب بالمسيلة.
- دراسة (نعساني، 2015): استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري بجامعة حلب.
- دراسة (المجالي، 2012): أثر العوامل الداعمة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية بالأردن.
- دراسة (Pooja Gupta, et al., 2018): الأتمتة في التوظيف.
- دراسة (Sinnathamby Srithara Kumar, 2015): تمكين نظام معلومات الموارد البشرية من أداء إدارة الموارد البشرية: منظور إدارة العمليات التجارية.

الدراسات السابقة

Chapter

05

اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في أوجه متعددة من حيث مثل المنهج والعينة وتميزت عنها بأنها ركزت على دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية في الهيئات الحكومية ككل.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- من حيث منهج الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الداود (2021) في اتخاذ المنهج المسحي الوصفي منهجاً للدراسة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة نعساني (2015)، ودراسة المجالي (2012)، ودراسة العزام (2020) في اتخاذ المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة براخلية (2018) في استخدام المنهج الوصفي والتاريخي والمقارن منهجاً للدراسة. واختلفت دراسة دوغة (2017) عن الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي منهجاً للدراسة.
- من حيث عينة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة دوغة (2017)، والعزام (2020)، والداود (2021) في اتخاذها موظفي إدارة الموارد البشرية عينة للدراسة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة نعساني (2015) في اتخاذها مديرات جامعة حلب عينة للدراسة، ومع دراسة المجالي (2012) في اتخاذها مديري الموارد البشرية ومساعدتهم، ومديري تكنولوجيا المعلومات ومساعدتهم، ومديري الفروع الرئيسية ومساعدتهم عينة للدراسة، ومع دراسة Sinnathamby Srithara Kumar (2015) في اتخاذها اختصاصيي الموارد البشرية عينة للدراسة.
- من حيث تاريخ إجراء الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الداود (2021) في إجراء الدراسة الحالية في عام (2021). واختلفت مع دراسة العزام (2020)، وبراخلية (2018)، ودوغة (2017)، ونعساني (2015)، Sinnathamby Srithara Kumar (2015)، والمجالي (2012) و Pooja Gupta and Others (2018) في إجراء تاريخ الدراسة.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها ركزت على دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية في الهيئات الحكومية ولم تقتصر على منظمة أو مؤسسة واحدة ومحددة، بل امتدت إلى التركيز على القطاع الحكومي ومدى تطبيقهم للنظم الآلية في برامج وعمليات إدارة الموارد البشرية الخاصة بها.



الفروض ونموذج الدراسة

لم تتضمن الدراسة فرضيات أو نموذج للدراسة حيث اكتفت بالسؤال الرئيسي والتساؤلات الفرعية والإجابة عنها، والوصول للحلول المناسبة لمشكلة الدراسة.

منهج الدراسة: الوصفي بالأسلوب المسحي

مجتمع الدراسة: الهيئات الحكومية بالمملكة العربية السعودية وعددها 59 هيئة

عينة الدراسة: عينة قصدية من الهيئات الحكومية عددها 12 هيئة، تجاوب عدد 8 هيئات وتم توزيع الاستبانة على عدد 204 موظف وموظفة في الهيئات محل الدراسة.

أدوات جمع وتحليل البيانات:

- الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية
- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة.
- استخدام المعالجة الإحصائية بالأساليب المعروفة لتحليل البيانات إحصائياً وبرنامج SSPS

مجالات التطبيق (حدود الدراسة)

المجال المكاني: طُبقت الدراسة على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية

المجال الزماني: تم تطبيق الدراسة في عام 2022

المجال البشري: يتمثل في عينة من موظفي إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية محل الدراسة

نتائج الدراسة ومناقشتها

- ساهمت الدراسة في تفسير وشرح النتائج واتفقها مع نتائج دراسات سابقة وأيضاً اختلافها مع دراسات سابقة أخرى، كما حققت النتائج أهداف الدراسة بشكل واضح، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها:
- أن للأتمتة دور كبير وهام في وظائف التخطيط في للموارد البشرية واتفقت مع نتائج عدة دراسات منها (المرواني، 2020) (بن جخذون، 2015)
- تساهم الأتمتة في توسيع دائرة الاستقطاب وتوفير الموارد البشرية المؤهلة بدرجة عالية واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة مثل (بوجا وآخرون، 2018)، واختلفت مع نتائج دراسات أخرى وجدت أن الأتمتة تؤثر بدرجة ضعيفة في الاستقطاب (بن كعكع وآخرون، 2020)
- تساهم الأتمتة في تبسيط إجراءات التوظيف والتعيين بدرجة عالية واتفقت في هذه النتيجة مع نتائج دراسة (براخلية، 2018)
- ساهمت الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير، واتفقت مع نتائج دراسات سابقة (عبد الفتاح، 2018) و (دوغة، 2017)
- هناك تطبيق فعال للأتمتة وبرامج تقنية المعلومات في الهيئات الحكومية التي تسعى للانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإلكترونية، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (داود، 2021)
- من اكبر التحديات لأتمتة إدارة الموارد البشرية التكاليف المرتفعة جداً، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (بديار، 2019)

التوصيات

أوصت الدراسة بالاهتمام بتوظيف المورد البشري الذي يملك المهارة والمعرفة المرتبطة بمدى اتقانهم للأنظمة التقنية، وجعلها ضمن معايير الاجتياز للقبول بالوظيفة إضافة إلى تشجيع ثقافة استخدام نظم المعلومات والعاملين على الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية وذلك بتقديم حوافز مادية وغير مادية للموظفين الأقل استخداماً للتعاملات الورقية من خلال مراقبة وتسجيل عدد السجلات والأعمال التي تمت بطريقة آلية بشكل دوري.

أوصت الدراسة بتوصيات ارتبطت مع نتائج الدراسة بشكل مباشر، ومن الملاحظ أنها توصيات عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع ويمكن الاستفادة منها في الإدارات والمنظمات المختلفة ذات العلاقة بالموارد البشرية. لم تذكر الدراسة أي توصيات بشأن البحوث المستقبلية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

