

التكليف السابع

مادة قضايا بحثية ٣

الباحثة / العنود تركي الدويش



المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث

01

موضوع التكليف



مطلوب في هذا التكليف عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة في موضوع البحث وتحليل مدى وملاءمتها للدراسة وهي (عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بالإدارة الإلكترونية في عمليات الموارد البشرية).



سنركز في هذه المناقشة على مدخل تكنولوجيا المعلومات كأداة للإدارة الإلكترونية في عمليات الموارد البشرية، وكيفية تطبيق هذا المدخل في الدراسة.

مدخل تكنولوجيا المعلومات كأداة للإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية التعريف:

مدخل تكنولوجيا المعلومات يشير إلى استخدام الأدوات التكنولوجية مثل البرمجيات، الشبكات، وتكنولوجيا الإنترنت في تحسين الأداء الوظيفي داخل المنظمات. في سياق إدارة الموارد البشرية، يشمل ذلك استخدام الأنظمة الإلكترونية في معالجة بيانات الموظفين، إدارة التوظيف، تدريب وتطوير الموظفين، بالإضافة إلى إدارة الأداء والرواتب.

النظرية الأساسية:

النظرية الرئيسية في هذا المدخل هي نظرية تكنولوجيا المعلومات والتي تركز على دور التكنولوجيا في تحسين كفاءة وفعالية العمليات الداخلية، بما في ذلك العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

تشمل هذه النظرية مجموعة من الأبعاد مثل:

- **الأتمتة:** إتمام العمليات الإدارية بشكل إلكتروني مما يقلل من الأخطاء البشرية.
- **التكامل:** الربط بين جميع الوظائف والإجراءات ضمن أنظمة موحدة تسهل العمليات وتقلل التعقيد.
- **التحليل البياني:** استخدام أدوات تحليل البيانات للحصول على رؤى حول أداء الموارد البشرية واتخاذ قرارات مستنيرة.



١. تأثير تكنولوجيا المعلومات على العمليات الإدارية:

تعد تكنولوجيا المعلومات أداة قوية في تحسين وتسهيل العمليات الإدارية في إدارة الموارد البشرية. من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية، يمكن للشركات تحسين العديد من الجوانب مثل:

- **التوظيف:** إمكانية استخدام منصات الإنترنت للإعلان عن الوظائف وتصفية السير الذاتية، مما يساهم في تسريع عملية اختيار الموظفين.
 - **إدارة الأداء:** توفر أنظمة الإدارة الإلكترونية تقارير دقيقة حول أداء الموظفين، مما يسهل عملية التقييم واتخاذ القرارات الإدارية بشكل أسرع وأكثر دقة.
 - **التدريب والتطوير:** تتيح الأنظمة الإلكترونية تخصيص الدورات التدريبية عبر الإنترنت، مما يجعل التدريب أكثر مرونة ويسهل متابعة تقدم الموظفين.
- ### ٢. تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء:

من خلال الأتمتة، يمكن للأنظمة الإلكترونية تقليل الأخطاء البشرية التي تحدث أثناء إدخال البيانات، وهو ما يساهم في زيادة الدقة والكفاءة في العمل. على سبيل المثال، يتم معالجة سجلات الموظفين، حساب الرواتب، وتنظيم التقييمات بشكل تلقائي.

٣. تعزيز التكامل والشفافية:

يوفر هذا المدخل التكامل بين وظائف الموارد البشرية المختلفة، حيث يتم ربط جميع الأقسام المعنية بنظام واحد. هذا التكامل يمكن أن يساهم في تسهيل تدفق المعلومات بين الإدارات وضمان شفافية أكبر في العمليات، مثل عمليات التوظيف والاختيار أو تقييمات الأداء.

٤. توفير الوقت والتكاليف:

تساهم الأنظمة الإلكترونية في تقليل التكاليف التشغيلية المرتبطة بالأنشطة التقليدية. على سبيل المثال، التوظيف الإلكتروني يمكن أن يقلل من تكاليف الإعلانات الوظيفية أو المقابلات الشخصية. كما يمكن تقليل الوقت المستهلك في معالجة البيانات يدوياً، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر استراتيجية.

١. السياق التنظيمي في المملكة العربية السعودية:

في المملكة العربية السعودية، يتزايد الاتجاه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في العديد من المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. مع تحول العديد من الشركات الكبرى إلى الأنظمة الإلكترونية، يتطلب الأمر دراسة كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تحسن فعالية إدارة الموارد البشرية في هذا السياق. بالنظر إلى أن هذه الأنظمة الإلكترونية تساعد في تقليل الوقت والتكاليف وتعزز الدقة، فهي تتناسب تمامًا مع احتياجات الشركات السعودية في تحسين إدارة الموارد البشرية.

٢. التحديات المرتبطة بالتكنولوجيا في البيئة المحلية:

على الرغم من الفوائد العديدة التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، قد تواجه بعض الشركات في المملكة العربية السعودية تحديات في تطبيق التكنولوجيا بشكل كامل. من أبرز هذه التحديات:

- الاستثمار الأولي المرتفع في شراء الأنظمة وبرمجيات الموارد البشرية.
- مقاومة التغيير من قبل الموظفين في حال كانوا غير معتادين على التعامل مع الأنظمة الإلكترونية.
- نقص الخبرات المحلية في تصميم وتنفيذ حلول تكنولوجيا المعلومات المتخصصة في هذا المجال. إلا أن هذه التحديات يمكن تجاوزها من خلال تدريب العاملين، والاستثمار في التحديثات التكنولوجية المستمرة، وتوفير الدعم الفني اللازم.

٣. مدى قدرة النظام الإلكتروني على تحسين الأداء التنظيمي:

من خلال تطبيق هذا المدخل النظري، يمكن للدراسة تحليل العلاقة بين تطبيق التكنولوجيا في الموارد البشرية و*تحسين الأداء التنظيمي* للشركات السعودية. باستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يمكن تحسين إجراءات التوظيف، وتقديم تحليلات دقيقة حول أداء الموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات مدروسة فيما يتعلق بالموارد البشرية.



مدخل تكنولوجيا المعلومات كأداة للإدارة الإلكترونية في عمليات الموارد البشرية هو مدخل نظري ملائم جدًا للدراسة، حيث يتماشى مع التوجهات الحديثة في السعودية نحو التحول الرقمي. يوفر المدخل إطارًا عمليًا لفهم كيفية تأثير التكنولوجيا على تحسين العمليات الإدارية مثل التوظيف، التدريب، التقييم، وإدارة الأداء.

وبالرغم من أن هناك تحديات محلية مرتبطة بتطبيق هذه الأنظمة في بعض الشركات، إلا أن الفوائد التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات تجعلها أداة حيوية لتحسين فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية في السعودية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

