

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة مشاريع



عنوان البحث

دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية

دراسة حالة على شركة أرامكو

إعداد الطالبة/ جواهره السهلي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تُمثّل إدارة الموارد البشرية جزءاً هاماً لا يمكن تجاهله من نجاح أي منظمة داخل المملكة العربية السعودية أو حتى خارجها، باعتبارها ذلك النظام الذي يهئ النجاح للشركات، مع مساعدة أصحاب المناصب العليا والإشرافية على اتخاذ القرارات الصحيحة، والوصول إلى الحلول الدقيقة لمختلف المشكلات التي يمكن الاصطدام بها، وصولاً إلى ربط المورد البشري باعتباره الأهم داخل بالشركة، بمختلف العمليات الأخرى بما يجعل الأعمال أكثر مرونة وسلاسة.

وتعتبر الموارد البشرية بالشركات أغلى وأثمن أنواع الموارد التي تمتلكها، فهي العنصر الأكثر تأثيراً على تحقيق كفاءة وفعالية الأداء مما يتطلب ضرورة التخطيط الاستراتيجي لها (الأمير، ٢٠٢٤: ص ٩٢٠)، ولذلك بدا أن العديد من الشركات وعلى اختلاف أنواعها تواجه الكثير من التحديات التي تفرضها طبيعة التغيرات العصرية المتسارعة في شتى المجالات، وهو ما استلزم امتلاك إدارة موارد بشرية ذات طابع ينسجم مع الحالة التقنية الحديثة، الأمر الذي يجعلها قادرة على مواجهة التغيرات، وهو ما يؤكد ظهور مصطلح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتي تعني تطبيق التقنية الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في جميع وظائف وأنظمة وأساليب وإجراءات إدارة الموارد البشرية (مهران وآخرون، ٢٠٢٣: ص ٤٠)، الأمر الذي يستوجب الاعتماد على هذه التقنيات خاصة مع دخول الشركات عصر العولمة الذي يشهد العديد من التغيرات التكنولوجية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية السريعة، والذي جعل العديد منها مهددة بالفشل حال عدم تطويرها وعدم اللحاق بالتغيرات العالمية (عبد الرحمن وآخرون، ٢٠٢٢: ص ٥٠)

وعليه أصبحت إدارات الموارد البشرية التي تستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات ظاهرة متزايدة الأهمية يشار إليها عادة باسم e-HRM، بحيث تعمل مهام وممارسات الموارد البشرية الآلية على تحويل مهام الموارد البشرية الورقية والقلم الرصاص التقليدية، إلى أنشطة فعالة وسريعة الاستجابة تمكن الشركات من توقع التحولات البيئية والاستفادة منها لخلق ميزة تنافسية تشد الحاجة إليها (المطيري، ٢٠٢٢: ص ١٢٠٩)، الأمر الذي ينسجم مع تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي أولت الموارد البشرية اهتماماً خاصاً عبر ذكر مصطلح "الموارد البشرية" في صفحاتها عبر ٦ مواضع مختلفة، إلى جانب اهتمامها الكبير من ناحية أخرى بالتقنيات التكنولوجية الحديثة، وضرورة منح المملكة مكانة خاصة بين دول العالم المتقدم على الصعيد التقني والتكنولوجي.

ونظراً لأهمية إدارة الموارد البشرية في عمل الشركات، تأتي هذه الدراسة من أجل محاولة التعرف على دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية، عبر الاستعانة بشركة أرامكو كنموذج حالة، بوصفها واحدة من أكبر الشركات في المملكة خلال الوقت الراهن، وصولاً إلى رصد دور الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات التوظيف والتدريب والتقييم داخل الشركة، ومدى رضا المسؤولين عن هذه التقنيات، والتحديات التي تواجه الموارد البشرية حينما يتعلق الأمر بالتكنولوجيا الحديثة، مع تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها عبر مختلف الشركات لاستخدام أفضل للتقنيات في مجال إدارة الموارد البشرية.

مشكلة الدراسة:

تتجّه العديد من الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية وخارجها، نحو توظيف التكنولوجيا الرقمية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، واستثمار المميزات التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في مجالات ذات حساسية كبرى

كالتوظيف والتدريب والتقييم، وفق ما يعرف بمصطلح إدارة الموارد البشرية الرقمية، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها هذه الشركات، ويعود بالنفع مستوى رضا الموظفين هناك بمختلف درجاتهم وتخصصاتهم.

وفي ظل التطور الكبير الذي تشهده المملكة العربية السعودية عبر مختلف المجالات بعد إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والاهتمام الخاص الذي أولته للعنصر البشري، تزايد الحاجة إلى التعرف على التقنيات التكنولوجية الحديثة المستخدمة في مجال إدارة الموارد البشرية، وانعكاسات ذلك على مستقبل الشركات الكبرى ومستويات استقرارها، وعلى ضوء ذلك تتحدد مشكلة هذه الدراسة في الكشف عن دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية، ودرجة الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في مجالات ذات أهمية خاصة مثل التدريب والتقييم والتوظيف.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموارد البشرية باعتبارها أساس نجاح كل الشركات، إلى جانب حداثة علوم التقنيات التكنولوجية الحديثة، وقلة الدراسات العلمية التي تناقش تفاصيلها، مع ندرة الدراسات السابقة التي تتناول الاعتماد على التقنيات التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، وعليه تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- ١- تحظى إدارة الموارد البشرية بأهمية كبرى على مستوى عمل الشركات في القطاعين العام والخاص، وعبر المستويات السعودية والعربية والدولية، مما يعني أن دراسة وتحليل واستخلاص النتائج المتعلقة بأحد جوانبها، سيكون له مردود إيجابي للأوساط المهتمة بها.
- ٢- تتمثل الأهمية العلمية لموضوع الدراسة في محدودية الدراسات العربية وخاصة السعودية التي تتناول الاعتماد على التقنيات التكنولوجية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وقلة المحتويات العلمية التي تدرس مضامينها وجوانبها المختلفة.
- ٣- تمثل التقنيات التكنولوجية واحدة من أهم المجالات العلمية التي تتطلب البحث في المنطقة السعودية، بالنظر إلى الاهتمام الخاص الذي تحظى به هذه التقنيات في جوانب رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- ٤- حداثة التقنيات التكنولوجية المتخصصة بشكل عام، وتلك المتخصصة في إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص، مما يجعل لهذه الدراسة أهمية في تقويم أداء هذه التقنيات داخل الشركات المختلفة في المملكة العربية السعودية.
- ٥- تقديم صورة كاملة عن طبيعة اعتماد الشركات السعودية على التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ونقاط التميز ومكامن القصور في هذا المجال، مع وضع حلول ومقترحات وتوصيات تساهم في تطويره والنهوض به في المستقبل.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي في التعرف على دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بشركة أرامكو السعودية، وانبثق عن هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية والتي جاءت على النحو الآتي:

- ١- التعرف على أبرز التقنيات التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية داخل شركة أرامكو السعودية.
- ٢- تحليل دور الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات التوظيف والتدريب والتقييم داخل شركة أرامكو السعودية.
- ٣- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه شركة أرامكو في إدارة الموارد البشرية بأساليب تكنولوجية حديثة.
- ٤- الكشف عن مدى رضا مسؤولي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية على التقنيات التكنولوجية المستخدمة.
- ٥- اقتراح توصيات لاستفادة أفضل من التقنيات التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية داخل الشركات السعودية.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بشركة أرامكو السعودية؟ وسيتم الإجابة على هذا السؤال من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما أبرز التقنيات التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية داخل شركة أرامكو السعودية؟
- ٢- ما دور الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات التوظيف والتدريب والتقييم داخل شركة أرامكو السعودية؟
- ٣- ما أبرز التحديات التي تواجه شركة أرامكو في إدارة الموارد البشرية بأساليب تكنولوجية حديثة؟
- ٤- ما مدى رضا مسؤولي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية على التقنيات التكنولوجية المستخدمة؟
- ٥- ما أهم التوصيات المطلوب طرحها لضمان استفادة أفضل من التقنيات التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية داخل الشركات السعودية؟

فروض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لاختبار مجموعة من الفروض بما ينسجم مع الأهداف والتساؤلات الموضوعة، والتي يمكن تحديدها وفقًا للجوانب والنقاط الآتية:

- الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توظيف التكنولوجيا الحديثة وتقدم إدارة الموارد البشرية في شركة أرامكو.

- **الفرض الثاني:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دقة تقييم أداء الموظفين في الشركة ودرجة الاستعانة بالتقنيات الرقمية في هذا المجال.
- **الفرض الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة رضا الموظفين في الشركة، ومستوى التقنيات التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية.
- **الفرض الرابع:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة القبول للاستعانة بتقنيات التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الدرجة الوظيفية)

الدراسات السابقة:

قامت بمراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن خلال المسح الاستطلاعي لأهم الأدبيات العلمية التي ترتبط في مضامينها بإدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا الحديثة، جاءت الدراسات السابقة على النحو الآتي:

سعت دراسة أروى الحربي وهندة الماطوسي (٢٠٢٤) إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة التعليم في جدة بالمملكة العربية السعودية، بحيث استعانت هذه الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة الموزعة على عينة بلغت ١١٠ فردًا من منسوبي إدارة تعليم جدة، وقد أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له أثر إيجابي وملحوظ على ممارسات إدارة الموارد البشرية بمختلف مجالاتها، حيث تسهم الأجهزة التكنولوجية في تحسين جودة العمليات وتوفير التدريب اللازم للموظفين، مع التطرق إلى أهمية البرمجيات في تسهيل اتخاذ القرارات وسرعة تنفيذها بكفاءة.

من جانبه تطرق Manekar (٢٠٢٤) إلى المخاوف الناجمة عن استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بقضايا حماية البيانات وتكاليف التنفيذ والأخلاقيات ومقاومة الموظفين، الأمر الذي يستوجب تحقيق التوازن بين التكنولوجيا واللمسة البشرية، بحيث تعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية التي تستعين بالمنهج المسحي، عبر أداة المقابلة التي تستهدف مجموعة من الخبراء في مجالات إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا الحديثة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن الجانب الإنساني ما زال جزءًا أساسيًا لا يمكن تجاهله في خلق بيئة عمل شاملة وداعمة، حتى في ظل تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، مما يستوجب تحقيق انسجام بين الجانبين عبر إزالة كل المخاوف سابقة الذكر.

وناقشت دراسة Rouf وآخرون (٢٠٢٤) الدور الذي يؤديه الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وإنترنت الأشياء والبيانات الضخمة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتعد هذه الدراسة من البحوث النوعية التي اعتمدت على تحليل بيليومتري شامل باستخدام قاعدة بيانات سكوبس للفترة الزمنية ما بين عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٢٢، وقد خلصت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والتعلم الآلي هي النقاط المحورية التي يمكن الارتكاز عليها في عمليات التقاطع بين التكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية، بحيث يظهر الاعتماد بصورة كبيرة على هذه التقنيات في مجالات خاصة ودقيقة على غرار التوظيف، استقطاب المواهب، إدارة الأداء، إشراك الموظفين في عمليات صنع القرار، والتقييم.

أما دراسة زقوت (٢٠٢٤) فاستهدفت الحديث عن إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي، مع تحديد التحديات والفرص التي تنشأ جنباً إلى جنب مع استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في سياق إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي، وتُعد هذه الدراسة من البحوث النوعية التي اعتمدت على المنهج الاستقرائي، وقد خلصت إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يحقق العديد من الفرص منها التأثير على كفاءة وفعالية إدارة القوى العاملة بشكل متميز، مع تعزيز عمليات إدارة المواهب واكتشافها، والاسهام في عملية اتخاذ القرار، وتوفير الدقة اللازمة في مجالات أخرى على غرار التوظيف وإدارة الأداء وتنمية مهارات الموظفين بخطط التدريب والتطوير.

وتحدثت دراسة العفشيات والمعاضيدي (٢٠٢٤) عن دور وظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز جاهزة التحول الرقمي، وتُعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية التي استعانت بأداة الاستبيان الذي استهدف ٣٠٠ موظف وموظفة من مختلف المستويات الإدارية في البنوك التجارية الأردنية، حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها عدم وجود أثر لوظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية بدلالة أبعادها (التوظيف الرقمي، الاختيار الرقمي، التقييم الرقمي للأداء، التدريب والتطوير الرقمي، الإدارة الرقمية للتعويض، التعلم الرقمي) في البنوك التجارية الأردنية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥ < a)، مع وجود جاهزية تكنولوجية في مجالات عوامل القيادة، التركيز الاستراتيجي، عوامل الزبون، وعوامل السوق.

أما دراسة مسعود علي (٢٠٢٣) فناقشت انعكاسات استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التربوية الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمدينة الجلفة الجزائرية، وتعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية التي استعانت بالمنهج المسحي، عبر أداة الاستبانة الموجهة لعينة مكونة من ١٦٩ مديراً ومديرة في المؤسسات التعليمية المختلفة بالجلفة، وقد خلصت الدراسة إلى ارتفاع مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية لدى عينة الدراسة، مع وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام هذه التكنولوجيا ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، خاصة حينما يتعلق الأمر بالمتغيرات الشخصية المختلفة كالعمر والجنس.

كما سلطت دراسة مهران (٢٠٢٣) الضوء على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، بحيث تعد هذه الدراسة من البحوث النظرية التي تعمل على تقديم إطار متكامل عن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وعلاقتها بجوانب استقطاب واختيار الموظفين، تحسين وتقييم الأداء الوظيفي إلكترونياً، التعويضات الإلكترونية، وغيرها من جوانب إدارة الموارد البشرية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر بصورة واضحة على عمل الشركات المختلفة خاصة في مجالات التوظيف والاستقطاب، التعيين، التقييم، التدريب والتطوير، إلى جانب ما تقوم به من دور هام في التعويضات، بوصفها أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

وتطرق دراسة عبد العال (٢٠٢٢) إلى أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، وانعكاسات ذلك على الأداء الوظيفي، وتُعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية التي استعانت بالمنهج المسحي عبر أداة الاستبيان التي وزعت على ١٠ مدرء في الشركات السياحية بمنطقة بورسعيد في جمهورية مصر العربية، و٢٥ أخرى على الموظفين هناك، وقد توصلت الدراسة إلى أن نظام تكنولوجيا المعلومات أثر بشكل مباشر على كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين

الأقسام والإدارات المختلفة بالشركات السياحية في مصر، مع مساهمة هذه التكنولوجيا في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات عند الوقت المناسب.

أما دراسة فريال والريحان (٢٠٢٠) فناقشت دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية، من خلال التطرق إلى مدى استخدام الأجهزة والبرامج ونظم المعلومات الإدارية في هذا المجال، وتعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية التي استعانت بأداة الاستبيان الموجهة إلى عينة تبلغ ٧٠ عاملاً في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها اعتماد مؤسسة اتصالات الجزائر بصورة كبيرة على التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، خاصة حينما يتعلق الأمر بمجالات الأجهزة والمعدات، استخدام البرمجيات، الشبكات، قاعدة البيانات، مما يعكس دور التكنولوجيا الكبير في الربط بين الإدارة والموظفين، مع تحقيق مرونة العمل وتسهيل العلاقات الإدارية بشكل قوي وفعال، وصولاً إلى امتلاك مستويات من الوعي والفهم بأهمية هذه التكنولوجيا في تطوير عمل إدارة الموارد البشرية.

وناقشت دراسة بلقاسم (٢٠١٦) إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة، وهي واحدة من البحوث الوصفية التي استعانت بالمنهج المسحي، إلى جانب الاعتماد على المنهجين الاستقرائي والاستنباطي، مستعينة في ذلك بأداة الاستبانة الموزعة على عينة مكونة من ٤٣ فرداً يعملون في الشركة الوطنية للغاز بالجزائر، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن التكنولوجيا باتت تمثل مقياس هام لتطور أداء إدارة الموارد البشرية في الشركة، والتي تحرص دومًا على تحقيق المرونة في العمل وتسهيل المعاملات الداخلية معتمدة في ذلك على التكنولوجيا الشائعة في الأوساط الإدارية، وصولاً إلى الاستعانة المستمرة بالخبرات الداخلية والخارجية بما يضمن رفع مستوى الأداء وتحسين الجودة تكنولوجياً.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن معظم الدراسات التي تناولت التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، قد اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي في إعداد محتوياتها العلمية، تمامًا مثل دراسات أروى الحربي وهندة الماطوسي (٢٠٢٤)، العفشيات والمعاضيدي (٢٠٢٤)، ودراسة مسعود علي (٢٠٢٣)، مما يعني أن هذه الدراسة تنسجم بصورة كبيرة مع المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة، لكنها تختلف عن دراسة Roul (٢٠٢٤) المعتمدة على الأسلوب النوعي، ودراسة زقوت (٢٠٢٤) التي استخدمت المنهج الاستقرائي، إلى جانب دراسة مهران (٢٠٢٣) التي ينظر إليها كواحدة من البحوث النظرية.

كما اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة على استخدام أداة الاستبانة، تمامًا مثلما فعلت دراسة عبد العال (٢٠٢٢)، ودراسة فريال والريحان (٢٠٢٠)، يضاف إليهم دراسة بلقاسم (٢٠١٦)، لكنها اختلفت مع دراسة Roul (٢٠٢٤)، التي ارتكزت في الخروج بنتائجها على تحليل بلييومتري شامل باستخدام قاعدة بيانات سكوبس.

وعلى ضوء ما سبق، فإن الدراسات السابقة تظهر أهمية الدراسة الحالية وأن هذه الدراسة التي تتناول دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية، جديدة من حيث موضوعها في المملكة العربية السعودية- حسب الاطلاع- ولا شك فإن ما قدمته هذه الدراسات من تراكم معرفي ساعد في بناء

منهجية الدراسة، وفي صياغة تساؤلاتها وفرضياتها، وستساعدنا أيضاً في بناء أدوات الدراسة، في تفسير نتائجها، ومقارنتها بالدراسات السابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١- التقنيات التكنولوجية

منظومة متكاملة من الأجهزة والبرمجيات والإجراءات والعمليات التي يتم توظيفها في مجال محدد، بهدف زيادة فعالية هذا المجال، وبما يضمن مستويات أفضل من التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم، وبما يعود بالنفع على الأهداف المرجو تحقيقها (الحربي، ٢٠٢٥: ص ١٣٨١).

ويمكن تعريف التقنيات التكنولوجية إجرائيًا بوصفها: تلك التكنولوجيا الحديثة التي تعتمد عليها شركة أرامكو السعودية في إدارة الموارد البشرية الخاصة بها، وبما يضمن مزيداً من الاستقرار للشركة في هذا المجال، وبما يحقق المزيد من أهدافها المستقبلية، عبر وقت وجهد ومصروفات أقل.

٢- إدارة الموارد البشرية

مقاربة تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية عن طريق الاعتماد الاستراتيجي على أفراد ذوي قدرات عالية والتزام المؤسسة، باستعمال ثقافة متكاملة وقدرات تنظيمية وشخصية (يوسف، ٢٠٢٤: ص ٤٢).

وعلى الصعيد الإجرائي تعرف إدارة الموارد البشرية بوصفها: ذلك النظام الذي يعمل على إدارة ملفات كافة العاملين داخل شركة أرامكو، وبما يضمن امتلاك الشركة أفضل القدرات البشرية في مختلف المجالات العاملة والمتخصصة.

٣- شركات أرامكو

إحدى أكبر شركات الطاقة والكيميائيات المتكاملة في العالم، تأسست عام ١٩٨٨ واسمها الرسمي شركة الزيت العربية السعودية، تعمل في مجالات النفط والغاز الطبيعي، ويقع مقرها الرئيسي في الظهران، حيث تسعى إلى إيجاد القيمة عبر مختلف مراحل سلسلة الأعمال الهيدروكربونية، إلى جانب دفعها لعجلة التنمية الاقتصادية والمجتمعية في المجتمعات حول العالم التي تعتمد على إمدادات الطاقة. (أرامكو، ٢٠٢٥).

المنهجية وطرق البحث:

نوع الدراسة

هذه الدراسة تنتمي إلى مجموعة الدراسات الوصفية التي تدرس واقع الأحداث والظواهر والمواقف والآراء وتحليلها، وتفسيرها بغرض الوصول إلى استنتاجات مفيدة، إما لتصحيح هذا الواقع أو تحديثه أو استكماله أو

تطويره، وهي تمثل فهمًا للحاضر يستهدف توجيه المستقبل (عمر، ١٩٩٤: ص ٢١٠)، وقد استخدمت الدراسات الوصفية بهدف دراسة واقع استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية عبر استهداف شركة أرامكو كنموذج حالة، وانعكاسات ذلك على جودة العمل داخل الشركة.

منهجية الدراسة

يهدف التعرف على دور التقنيات التكنولوجية الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية بالشركات السعودية وانعكاساتها على جودة العمل في شركة أرامكو، فقد اقتضت طبيعة هذه الدراسة استخدام المنهج المسحي، لكونه جهدًا علميًا منظمًا يهدف إلى الحصول على المعلومات والبيانات والأوصاف الخاصة بظاهرة إعلامية محددة في إطارها الوصفي والتحليلي، فهذا المنهج يمثل مجموعة القواعد والإجراءات التي يجب أن يتبعها الباحث للوصول إلى النتائج المستهدفة، ويمثل أداة الباحث في السيطرة على البحث (عبد الحميد، 2015: ص ١٥٨).

ويمكن القول إن المنهج المسحي Survey Method، هو أكثر المناهج المستخدمة في مجال البحوث الوصفية عبر مختلف المجالات التخصصية، لكونه جهدًا علميًا منظمًا يهدف إلى الحصول على المعلومات والبيانات والأوصاف الخاصة بظاهرة محددة في إطارها الوصفي والتحليلي، وفي إطار هذه المنهج ستعتمد الدراسة على عينة ميدانية من المدراء وأصحاب المناصب الإشرافية للوقوف على درجة استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية في شركة أرامكو.

أدوات الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة الدراسة والمناهج المستخدمة، ستقوم في إطار المنهج المسحي باستخدام الأدوات التالية لجمع البيانات والمعلومات من المصادر المختلفة، وهي:

١- الاستبانة:

باستخدام الاستبانة للحصول على المعلومات الرئيسية للدراسة من أفراد العينة في شركة أرامكو السعودية، باعتبارها إحدى الأساليب التي تستخدم في جمع بيانات أولية من العينة المختارة أو جميع مفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المحددة والمعدة مقدمًا، وذلك بهدف التعرف على حقائق معينة، أو وجهات نظر الباحثين واتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم إلى تصرفات سلوكية معينة (حسين، ٢٠٠٦: ص ٢٠٦)، بحيث يمكن تقسيم الاستبانة إلى الأجزاء التالية:

- القسم الأول: سيخصص للسمات الديموغرافية لأفراد العينة (النوع، السن، الدخل، المؤهل الدراسي، الدرجة الوظيفية، التخصص).
- القسم الثاني: وسيخصص لرصد مستوى استخدام التقنيات التكنولوجية في الموارد البشرية داخل شركة أرامكو السعودية.
- القسم الثالث: وسيخصص لقياس أثر التكنولوجيا الحديثة على عمليات التوظيف والتقييم والتدريب داخل شركة أرامكو السعودية.

- القسم الرابع: وسيخصص لقياس انعكاسات التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية على مستويات الرضا لدى الموظفين في الشركة.
- القسم الخامس: وسيخصص للتعرف على التحديات التي تواجه استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها لتطوير هذا الجانب.

٢- المقابلة:

أسلوب يعتمد على الاتصال اللفظي مع المبحوثين والحصول على البيانات والمعلومات في فترة هذا الاتصال (عبد الحميد، ٢٠١٠: ص ١١٩)، وقد حرصت على اجراء مقابلات شخصية مع ١٠ خبراء في مجال الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بهدف مناقشة النتائج التي سيتم التوصل إليها، مع تحليل بعض المعلومات ذات العلاقة.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة على النحو التالي:

- أ- الحدود الزمنية: حددت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بـ (٤) أشهر من العام ٢٠٢٥ م، وذلك من تاريخ ١ أغسطس إلى ٣٠ أكتوبر ٢٠٢٥ م، لأنها فترة تبدو كافية من أجل دراسة التقنيات التكنولوجية المعتمدة في إدارة الموارد البشرية داخل الشركة.
- ب- الحدود المكانية: ستكون الدراسة مطبقة على شركة أرامكو السعودية، باعتبارها واحدة من أكبر الشركات في المملكة، والتي تملك عدد كبير من الموظفين، مما يستوجب امتلاك نظام دقيق لإدارة الموارد البشرية، يعتمد في جوانبه المختلفة على التقنيات التكنولوجية الحديثة.
- ج- الحدود الموضوعية: سوف تتناول الدراسة كل التقنيات التكنولوجية التي تعتمد عليها شركة أرامكو في إدارة الموارد البشرية.
- د- الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة الميدانية على مسؤولي الموارد البشرية في شركة أرامكو، وأصحاب المناصب الإشرافية، إلى جانب عينة عشوائية من الموظفين، بحيث تصل العينة الإجمالية إلى ١٠٠ فرد.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الحربي، عبيد صالح. وآخرون (٢٠٢٥). تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة على تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة. المجلد ١١. العدد ١٩. الجزء ٣.
- الحربي، أروى محمد. والماطوسي، هندة سالم. (٢٠٢٤). أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة التعليم بجدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. المجلد ٨. العدد ١٤.
- الأمير، آية عمر. (٢٠٢٤). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة الأزمات التنظيمية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. المجلد ١٥. العدد ١.
- العفيشات، تيسير. المعاضيدي، معن. (٢٠٢٤). دور وظائف إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز جاهزية التحول الرقمي. الدور المعدل لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية.
- يوسف، بروش. (٢٠٢٤). إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة بالمشروع. دراسة حالة: شركة الدراسات التقنية بسطيف (S.E.T.S). رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة الجزائر.
- زقوت، تمارا محمد. (٢٠٢٤). إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات. مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات. العدد ١.
- مهران، ناصر خلف. وآخرون. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية. جامعة السويس. المجلد ٣. العدد ١.
- علي، مسعود. (٢٠٢٣). استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية. دراسة ميدانية على عينة من مديري المؤسسات التربوية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) لمدينة الجلفة. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
- عبد الرحمن، نورة. وآخرون. (٢٠٢٢). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. مدخل إدارة المواهب. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية. جامعة السويس. المجلد ٢. العدد ١.
- المطيري، مفرج تراحيب. (٢٠٢٢). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في دعم الرقمنة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد ١٣. العدد ٣.
- عبد العال، منى طلعت. (٢٠٢٢). أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة. المجلد ٢٢. العدد ٣.

- فريال، حميداتو. الريحان، دقة. (٢٠٢٠). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر
- بلقاسم، بلوفة شريف. (٢٠١٦). إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة. دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مستغانم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عبد الحميد بن باديس. الجزائر
- عبد الحميد، محمد. (٢٠١٥). البحث العلمي في الدراسات البحثية. الطبعة ٥. عالم الكتب.
- عبد الحميد، محمد. (٢٠١٠). الاتصال والاعلام على شبكة الانترنت. الطبعة ١. مكتبة المدينة. القاهرة.
- حسين، سمير. (٢٠٠٦). بحوث الإعلام. الطبعة ٢. القاهرة. عالم الكتب.
- عمر، أحمد. (١٩٩٤). البحث العلمي: مفهومه واجراءاته ومناهجه. الطبعة ١. بنغازي. جامعة قار يونس.
- شركة أرامكو. دخول بتاريخ ١٤-٠٤-٢٠٢٥. <https://www.aramco.com/ar/about-us>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Manekar, A. U. (2024). The Role of Technology in Shaping Modern Human Resource Management. International Journal of Innovations in Science Engineering and Management., 3(3), 91–97. <https://doi.org/10.69968/ijisem.2024v3i391-97>
- Roul, J., Mohan Mohapatra, L., Pradhan, A. K., & Kamesh, A. V. S. (2024). Analysing the role of modern information technologies in HRM: management perspective and future agenda. Kybernetes. <https://doi.org/10.1108/k-11-2023-2512>