

عنوان البحث

التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية: أثر التكنولوجيا على عمليات التوظيف والتدريب

إعداد الطالب/

عبدالله سلطان العتيبي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تسهم في نجاح المؤسسات. مع تقدم التكنولوجيا، أصبح التحول الرقمي ضرورة لتلبية احتياجات سوق العمل الحديث. يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير التكنولوجيا على عمليات التوظيف والتدريب في المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، حيث يعاني العديد من المؤسسات من صعوبة في تطبيق التكنولوجيا بشكل فعال في عمليات التوظيف والتدريب. وعلى الرغم من الفوائد المحتملة لاستخدام التكنولوجيا، مثل زيادة الكفاءة وتحسين تجربة الموظفين، إلا أن هناك عدة عوائق تؤثر على فعالية هذا التحول.

النقاط الرئيسية لمشكلة الدراسة:

1. مقاومة التغيير: يعاني بعض الموظفين والمديرين من مقاومة للتغيير بسبب القلق من التكنولوجيا الجديدة أو عدم معرفة كيفية استخدامها.
2. نقص المهارات: قد لا يكون لدى الموظفين المهارات اللازمة لاستخدام الأدوات الرقمية بشكل فعال، مما يعيق عملية التوظيف والتدريب.
3. الأمان والخصوصية: تواجه المؤسسات تحديات تتعلق بحماية البيانات والمعلومات الشخصية في ظل استخدام التكنولوجيا.
4. تكاليف الاستثمار: يتطلب التحول الرقمي استثمارات كبيرة في البنية التحتية والتدريب، مما قد يمثل عبئاً مالياً على المؤسسات.
5. فجوة بين الاستراتيجيات والتطبيق: قد تكون هناك فجوة بين الاستراتيجيات المعلنة للتحول الرقمي وما يتم تطبيقه فعلياً على أرض الواقع.

أهمية تحديد المشكلة:

فهم هذه المشكلة يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحسين عمليات التوظيف والتدريب وتعزيز الأداء العام للمؤسسات.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهمية خاصة في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئات العمل. يساهم التحول الرقمي في تحسين الكفاءة وزيادة القدرة التنافسية، مما يستدعي فهمًا أعمق للتأثيرات المترتبة على ذلك.

أهداف الدراسة:

- تحليل أثر التكنولوجيا على عمليات التوظيف.

- تقييم فعالية التدريب الرقمي في تطوير مهارات الموظفين.
- تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق التحول الرقمي.

تساؤلات الدراسة

- كيف تؤثر أدوات التوظيف الرقمية على فعالية عمليات التوظيف؟
- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق أساليب التدريب الرقمي؟
- كيف يمكن تحسين تجربة الموظفين من خلال التحول الرقمي؟

فروض الدراسة:

الفرض الأول: هناك علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا في التوظيف وزيادة جودة المرشحين.

الفرض الثاني: التدريب الإلكتروني يؤدي إلى تحسين كفاءة الموظفين بشكل أكبر مقارنة بالطرق التقليدية.

الدراسات السابقة:

مراجعة للدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي على الموارد البشرية.

دراسات حالة لشركات نجحت في تطبيق التحول الرقمي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية الابتكار التكنولوجي: كيف تؤثر الابتكارات التكنولوجية على الإدارة.
نموذج تكنولوجيا المعلومات والابتكار: العلاقة بين استخدام التكنولوجيا ونتائج الأعمال.

المنهجية وطرق البحث:

المنهج الوصفي: لوصف الوضع الحالي لعمليات التوظيف والتدريب.

المنهج التحليلي: لتحليل البيانات والنتائج المستخلصة.

أدوات الدراسة:

- استبيانات لجمع البيانات من الموظفين والمديرين.
- مقابلات مع مختصين في إدارة الموارد البشرية.
- تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية.

حدود الدراسة :

- تقتصر الدراسة على المؤسسات العاملة في [اسم الدولة أو المنطقة].
- التركيز على الصناعات المحددة مثل [مثال: تكنولوجيا المعلومات، التعليم].

المراجع:

قائمة بالمصادر والدراسات المستخدمة لدعم البحث، مثل:

مقالات أكاديمية.

كتب متخصصة في إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا.

تقارير من منظمات دولية حول التحول الرقمي.

