

عنوان المشروع

أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين أداء الموارد البشرية
بالتطبيق على شركة الحبيب في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض

اسم الطالب

أسماء محمد مصطفى الأنصاري

٢٠٢١٢٠٤٤٧٦

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن.

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١,١	المقدمة
١,٢	مشكلة الدراسة
١,٢,١	فجوات على المستوى النظري
١,٢,٢	فجوات على المستوى التطبيقي
١,٣	أهمية الدراسة
١,٣,١	على المستوى النظري
١,٣,٢	على المستوى التطبيقي
	قائمة المراجع.

المقدمة

إن الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات والمعاصرة حيث في ظل هذه الحتمية التكنولوجية التي أخذت تجبر المنظمات على نحو غير مسبوق على إعادة اكتشاف وبناء نفسها باستمرار وتبني الأعمال الإلكترونية وإحداث تغييرات واسعة في طرق التعامل وفي طريقة الاتصال وتقديم الخدمات وهذا بفضل مورد بشري مؤهل يتميز بثقافة تكنولوجية ووعي معلوماتي يكون قادرا على مسايرة التطور التكنولوجي الحاصل وعلى نقل المؤسسة من منظمة تقليدية إلى منظمة معاصرة ذات طابع إلكتروني. وقد توصلنا إلى أنه ثبت الدور الذي تلعبه تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية وهو ما سمح لهاته الأخيرة من التحول من إدارة للموارد البشرية إلى إدارة إلكترونية للموارد البشرية

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ساهم بشكل كبير في استمرار واستقرار المؤسسات ومواجهتها لتغيرات الداخلية والخارجية كما أنها لعبت دورا بارزا في زيادة الكفاءات الفردية للعاملين وأدائهم لذا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى إبراز أثر اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية لذا تحتل هذه الدراسة أهمية بالغة لكونها تعالج أهم مواضيع التحول للاقتصاد المعرفي الجديد ألا وهي عنصر التكنولوجيا وعنصر المورد البشري. وإدراكا منا لأهمية الموضوع والنتائج المتوقعة للدراسة التطبيقية وقصد الإجابة على الإشكالية المطروحة فقد تم توزيع مجموعة من الاستبيانات التي تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على عينة مكونة من ٨٠ موظفا وموظفة يعملون بوكالة اتصالات الجزائر بولاية تندف والاعتماد على برنامج sass لاختبار صحة الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن اتصالات الجزائر تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وان استخدامها اثر بشكل ايجابي على أداء الموارد البشرية.

حولت صناعة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة إلى مجال يتطلب استخدام التكنولوجيا بشكل متزايد وذلك من أجل تحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل التكاليف. يُعد التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية التي تستفيد من التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي.

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال وسيلة فعالة لتحسين الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحليل البيانات وتبسيط العمليات وتقليل الأخطاء الإنسانية حيث يمكن استخدام البرامج والتطبيقات لإدارة مختلف عمليات الموارد البشرية مثل إدارة الأداء والتوظيف والتدريب والتطوير والتواصل بين الموظفين.

تساعد التكنولوجيا الحديثة أيضاً على تحسين تجربة الموظفين حيث يمكن للموظفين الوصول إلى المعلومات المتعلقة برواتبهم وعلاواتهم ومستحققاتهم الأخرى من خلال تطبيقات الهاتف الذكي والحاسب الشخصية. كما يمكن للموظفين تحديث معلوماتهم الشخصية وإدارة ملفاتهم الشخصية من خلال الانترنت كما يمكن أيضاً استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحليل وتتبع البيانات المتعلقة بالموظفين مثل الأداء والتدريب والتطوير والتوظيف ومن خلال استخدام برامج التكنولوجيا والاتصال يمكن للشركات أخذ قرارات استراتيجية مستنيرة بشأن إدارة الموارد

البشرية جب أن تتأكد خدمات الموارد البشرية من بقائها دائماً في صدارة المنافسة. تستمر أفضل الخدمات دائماً في تطبيق تقنيات جديدة للبقاء في المقدمة. وهذا يضمن أن الخدمات التي يقدمونها أكثر إنتاجية للمرشحين والمنظمات

يمكنك البحث عن خدمة موارد بشرية تتمتع بسنوات من الخبرة في هذا المجال. يجب عليهم التركيز أكثر على مشاركة الموظفين والمرشحين. يستخدمون العديد من الاستراتيجيات المختلفة أفضل التكنولوجيا الخدمات تعمل اليوم عبر الإنترنت. وهذا يعني أنه يمكنهم اختيار العملاء والمرشحين العالميين. وهذا ممكن فقط إذا كانوا يستخدمون التكنولوجيا القوية والحديثة. تقدم الخدمات اليوم العديد من المزايا مثل حساب الرواتب والإدارة وجلسات تنظيم المقابلات يتضمن البحث عن المرشحين مراجعة السيرة الذاتية للبحث عن المهارات في كثير من الأحيان. إن مراجعة السيرة الذاتية يدوياً كل يوم ليس بالأمر السهل. عليك أن تستثمر فريقك ووقتك. يمكن أن يكلفك المال أيضاً. لديك الراحة لإشراك فريق الموارد البشرية لهذه المهمة. إنها آلية. سوف يقومون بأتمتة أي مهمة متكررة. يمكن للمنظمات أن تكون منتجة. تضمن خدمات الموارد البشرية الاحترافية اليوم أتمتة أي مهمة إن أمكن. أنت فقط تبحث عن أنظمة الموارد البشرية التي يمكنك دمجها مع إجراءات عملك.

الموارد البشرية دائماً ما ترتبط بالعنصر البشري بشكل رئيسي الأمر من الخارج يبدو منطقي عمل يختص بالبشر يعمل على رفعتهم رضاهم الوظيفي تطورهم الحياتي إنتاجيتهم المهنية أمر منطقي أن تتم إدارته من قبل البشر الأمر تطور مع الزمن دخلته عليه التكنولوجيا مثلما فعلت مع جميع مجالات الحياة لم تتدخل لتحل مكان البشر بل لتتقذ وقتهم الثمين وقت من الأفضل استثماره في خلق هوية للشركة تطوير ثقافتها بما يراعي قيم المدنية الحديثة وأصالة خلفيات الموظفين والبلد الحضارية في الآن ذاته وقت من الأفضل استثماره في التواصل الفعال مع الموظفين وخلق بيئة عمل داعمة لهم وقت من الأفضل استثماره في تطوير نشاطات اجتماعية وثقافية وعلمية تُثري تجربة الموظفين مهنيًا وتعود بعائد تقني ومادي على الشركة هنا يجب الوقوف قليلاً على وقت أعضاء قسم الموارد البشرية تكنولوجيا الموارد البشرية تقوم بالعمل الروتيني بدقة وثبات وتوفر التقارير اللازمة للموظفين لأخذ القرارات على بيئة والأهم في أسرع وقت مع أقل هامش للأخطاء ولتكنولوجيا الموارد البشرية ماضي وحاضر ومستقبل.

١,١ مشكلة البحث:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال وسيلة فعالة لتحسين الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحليل البيانات وتبسيط العمليات وتقليل الأخطاء الإنسانية حيث يمكن استخدام البرامج والتطبيقات لإدارة مختلف عمليات الموارد البشرية مثل إدارة الأداء والتوظيف والتدريب والتطوير والتواصل بين الموظفين بشكل فعال وأفضل من السابق.

١,٢ فجوات على المستوى النظري:

ماهر أثر إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات حيث كان الموظفون بإدارة التكنولوجيا المعلومات في المنظمة مبتعد عن غيره من الإدارات الأخرى وهنا بدأ التكامل بين إدارة تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى في المنظمة بالتطور حيث تم إدخال تكنولوجيا الحاسوب بدرجة كبيرة في المهام اليومية وبات الموظفون بأقسام الموارد البشرية تتضح لهم أهمية نظم الموارد البشرية المطورة في توفير المعلومات الفعالة والجيدة.

تحسين مكانة قسم الموارد البشرية عكس نظم الإدارة المختصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها وكان استعمالها فقط قائم على الموظفين فيها تعتبر نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متواجدة للجميع ويمكنها أن تسبب الاندماج بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم المنظمة.

تحويل تركيز إدارة الموارد البشرية إلى العملاء حيث يتم النظر إلى مهام الموارد البشرية أنها مهام تفاعلية وتقليدية أي أنهم لا يبادرون بالفعل، بل يستجيبون فقط لرد فعل الآخرين وهذا يتطلب التطبيق الصحيح لنظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتفعيلها تركز على الاهتمام بالزبائن فيجب تحديد الزبائن المرغوبين وحاجاتهم والخدمة التي يمكن أن نقدمها له ويجب أن يكون لأقسام الموارد البشرية دور أكثر فعالية وأن يكون لها دور كبير في الأعمال اليومية التي تزيد من عوائد المنظمة.

حاجة الموظفين بالموارد البشرية لفهم طبيعة عمل المنظمة حيث يحتاج التكامل بين الموارد البشرية والعمل الذي يتطلب نظام للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فهم الموظفين الصحيح لطبيعة العمل سوف يحتاج المتخصص المبدع في نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية معرفة لطريقة عمل القطاعات المتنوعة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق هذا الهدف ويكون هناك حاجة لانتقال المهام المتنوعة من وإلى الموارد البشرية بشكل مستمر.

قد يفقد الموظفين بالموارد البشرية التواصل مع الأفراد من المتوقع في أي عملية أتمتة تقليل أهمية العنصر البشري والتواصل بين وهذا يتسبب إدخال نظم الحاسوب في الأعمال التي تحصل بين الموظفين وأقسام الموارد البشرية في عدم حصول الموظفين بهذه الأقسام الاتصال بالموظفين الذين يهتمون بأمورهم في الدرجة الأولى وقد يتولد لديهم شعور أن المنظمة لا تهتم بالعنصر البشري وتعتبر هذه من الأمور التي يجب مراعاتها عند القيام بالتخطيط للنظام.

١,٢,١ فجوات على المستوى التطبيقي:

النظر في رغبات واحتياجات المنظمة الفعلية ومعرفة مدى إمكانية البنية التحتية الخاصة بهاء على تحقيق هذه الرغبات واتخاذ القرار ليتم تنفيذ النظام المناسب الذي يمكن من خلاله تحقيق أعلى فائدة للعمل بالمنظمة.

المحافظة على مستوى جودة الخدمة المقدمة فيوجد توقعات بانخفاض مستويات الجودة للخدمة بسبب تحول النظام التقليدي إلى نظام إلكتروني.

تأمين المعلومات حيث يعتبر هذا ضرورة قانونية وخصوصاً عند انتقال المسؤوليات إلى الأفراد العاملين.

ضمان الوصول للنظام من قبل كل الموظفين في المنظمة وخصوصاً أصحاب الاحتياجات الخاصة.

مراعاة الاختلاف للنواحي الثقافية وخصوصاً في بيئة العمل الدولي.

التوافق مع الأسس المتعارف عليها وخصوصاً عند تصميم صفحة الويب.

كانت الطريقة الأولى لحفظ الملفات هي خزانة الملفات الورقية وكان مكانها في قسم شؤون الموظفين وكان عبارة عن أدراج مليئة بملفات ترتب بطريقة أبجدية وكان مدير شؤون الموظفين أو المساعد يواجه الصعوبات كلما كان يبحث عن ملف لموظف ما حدث أي تغيير في معلوماته.

كانت وظيفة نظم الموارد البشرية فقط حفظ السجلات مع الاهتمام بالمعلومات الرئيسية التي لها علاقة بالموظفين وعناوينهم وغيرها من البيانات الشخصية وإذا حصل توسع بإحدى المنظمات وزادت العقد في الأنشطة التي تقوم بهاء من الممكن أن يتم حفظ بيانات أخرى عن الموظفين بهذه الملفات منها سجلات التدريب.

من خصائص منظمات الأعمال التي تحقق نجاح متميز أنها تحسن اختيار الموارد البشرية والعنصر البشري كغيره يتأثر بالبيئة الخارجية والداخلية لمنظمة وبناءً على هذه التغيرات وتطور الفكر الإداري الحديث للموارد البشرية فإن إدارة الموارد البشرية تتعرض لتغيير جذري في الأسس، والمفاهيم، والسياسات، والاستراتيجيات.

إن من أهم التحديات التي تتعرض لها المنظمة هي التغيير في التكنولوجيا وثورة المعلومات والاتصالات حيث لها مضامين كبيرة بالنسبة لوظيفة الموارد البشرية لأنها تحدث تغيير جذري في وظائف إدارة الموارد البشرية وفي تنفيذ الخطط أخيراً يجب على منظمات الأعمال التي ترغب في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أن تراعي هذه التحديات وتقوم بدراساتها ووضع الحلول الملائمة لها حتى تحقق النجاح في التغيير.

١,٣ أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة بممارسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال استكشاف الفجوات التي تم تحديدها تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١,٣,١ الأهمية النظرية:

إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في التأثير على كفاءة أداء الشركات وتطورها. إبراز أهمية تنمية الموارد البشرية - إبراز مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تنمية مهارات الموارد البشرية في الشركات والاستفادة من مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التدريب وإدارة الموارد البشرية بشركات لإعداد موارد بشرية ذات مهارات وقدرات ابتكارية قادرة على مواجهه تحديات الثورة التكنولوجية.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

تستمد الشبكات المعلوماتية أهميتها خاصة في عالم الأعمال، من الإيجابيات التي تمتلكها بتطوير تدفق المعلومات وتسهيل العالقة مع شركاء الأعمال داخل المؤسسة وخارجها منها وإليها وتحسين سياسة العمل لزيادة الإنتاجية بالعمل عن بعد والمشاركة في الموارد مما يسمح باستغلال موارد الشبكة بالمؤسسة عند وبعد إنجازه الأعمال التي تتطلب التأخير التواصل عن بعد فالشبكة تتيح إمكانية التواصل بين المستخدمين في مواقع مختلفة يستخدمون نظم التشغيل المختلفة وبرامج مختلفة بل ولغات مختلفة فاللقاءات عن بعد تسمح بالتخاطب اللي بين مجموعة المستخدمين عوضا عن عقد الاجتماعات بالطرق التقليدية وتجنب تكاليف السفر والإقامة. يمكن للمؤسسة من تجهيز طلبات الموردين بعرض منتجاتها للعملاء عن طريق قوائم البيع بطريقة لم تكن متاحة تقليديا من قبل ربط مصادر الموارد البشرية المؤهلة الجامعات والمعاهد م اركز التدريب مع سوق العمل مما يتيح استغلال الطاقات البشرية الكامنة في المجتمع من طرف المؤسسات و ضمان بث وتبادل المعلومات الأساسية لمختلف التطبيقات داخل التنظيم وتمكن أعضاء المؤسسة بالحصول على معلومات من أي مكان متواجدين في وتسمح بتبادل المعلومات المختلفة مع الشركاء الخارجيين للمؤسسة زبائن موردين وأخيراً إتاحة قاعدة بيانات تحوي حجم هائل ومهم من المعلومات لتسيير عمل الأنشطة كإدارة المبيعات وغيرها.

قائمة المراجع:

- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات والمعاصرة مقارنة نظرية تحليلية. (Nod.). -
ASJP. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/183458>
- HR, E. (2022, January 27). خبراء الموارد البشرية | خدمات وأتمتة أعمال للشركات . Experts HR - Business Services & Automation for Companies. <https://www.ehr.sa/ar/>
- تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية. (2022, November 26). e3arabi –
- Marketing, S. D. (2024, March 5). التقنيات المستخدمة بواسطة خدمات الموارد البشرية لتعزيز الإنتاجية. Medium.
- 404. (n.d.). MintHR - The all-in-one HR Software for Frontline employees. <https://minthr.com/ar/blog/%D8>
- 400 bad requests. (n.d.). Porcine: cuestionario en línea / encuesta en internet / creador de formulario- (empiecen gratis)- Pors en línea. <https://porsline.com/blog/ar/%>
- مني طلعت حسن {JAAUTH} المجلد ٢٢، عدد ٣٦٦، يونيو ٢٠٢٢ (ص ٣٨٤(٣٦٦