

تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات

إعداد الطالب/

عبدالله محمد معلوي 222001101

عبدالعزیز حسن آل عصفور 222001133

إشراف/

د.ولید عبدالجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

#	العنوان	رقم الصفحة
1.	المستخلص.	5
2.	المقدمة.	6
3.	مشكلة الدراسة.	7
4.	أهمية الدراسة.	8
5.	أهداف الدراسة.	9
6.	تساؤلات الدراسة (الفرضيات).	10
7.	الدراسات السابقة.	11
8.	المنهجية وطرق البحث.	12
9.	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).	13
10.	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).	14
11.	الملخص.	15
12.	التوصيات.	16
13.	المراجع.	17

المستخلص : Abstract

يُشدد المستخلص على الأهداف، الأساليب، والنتائج الرئيسية لدراستك، مما يمكن القراء من فهم المحتوى الرئيسي والإلهام لقراءة الدراسة بشكل كامل.

المقدمة:

تعتبر عمليات التوظيف واختيار الموظفين من أهم العمليات في إدارة الموارد البشرية والتي تؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسات. مع تطور التكنولوجيا في العصر الحديث، أصبح لدينا وسائل تقنية متاحة تساعد في تحسين وتبسيط هذه العمليات. توجد أسئلة واضحة حول كيفية تأثير هذه التكنولوجيا على أداء المؤسسات وفعاليتها في اختيار الموظفين. يهدف هذا البحث إلى فهم هذا التأثير وتقديم تحليل شامل للموضوع.

- مشكلة الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات. ستستكشف البحث كيفية تغيير العمليات التقليدية إلى عمليات مستدامة وفعالة من خلال استخدام التكنولوجيا في مختلف مراحل دورة حياة التوظيف، وستقيم الفوائد والتحديات المحتملة لهذه العمليات على أداء المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

من خلال توضيح البيان المركزي هذا، يمكنك البدء في تطوير هيكل البحث الخاص بك وتصميم الأقسام والفصول المناسبة لمشروع البحث الخاص بك. يمكنك ثم توجيه تحليلك ومناقشتك حول كيفية تأثير التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات بناءً على هذا البيان.

- أهمية الدراسة.

أهمية هذه الدراسة تظهر من خلال عدة جوانب:

تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين: من خلال فهم تأثير التكنولوجيا في هذه العمليات، يمكن للمؤسسات تحسين فعاليتها وجودة اختيار المرشحين، مما يؤدي إلى بناء فرق عمل أقوى وأكثر كفاءة.

تحقيق أداء أعلى: يمكن لتحسين عمليات التوظيف بواسطة التكنولوجيا أن يسهم في تحسين أداء الموظفين وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر، سواء كانت ذلك زيادة الإنتاجية أو تحسين الأداء المالي.

تكنولوجيا الموارد البشرية كعامل تنافسي: يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تحديد كيف يمكن استخدام التكنولوجيا كعنصر تنافسي للشركات في سوق العمل المتنافس، مما يساعد على جذب واحتفاظ بالمواهب.

فهم التحديات والفرص: تحديد التحديات والمخاوف المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية التغلب على هذه التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة.

تقديم توجيهات عملية: ستوفر هذه الدراسة توجيهات عملية وتوصيات يمكن للمؤسسات اعتمادها لتحسين ممارساتها في مجال التوظيف واختيار الموظفين باستخدام التكنولوجيا.

بشكل عام، يمكن أن تكون هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للشركات والمؤسسات التي تسعى لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق التميز في سوق العمل.

- أهداف الدراسة.
- تقييم كيفية استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين.
- دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا على تسريع وتبسيط عمليات التوظيف.
- تحليل الأثر المالي والأداء العام للشركات بفضل استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.
- تحليل التحديات والمخاوف المحتملة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في التوظيف واختيار الموظفين.

-تساؤلات الدراسة (الفرضيات).

مكن تصوّر الفروض أو التساؤلات المفترضة كالتالي:

- فرضية 1: "تستخدم المؤسسات التكنولوجية في عمليات التوظيف بشكل واسع وفعال."
- فرضية 2: "تؤدي تكنولوجيا التوظيف إلى تسريع وتبسيط عمليات اختيار الموظفين."
- فرضية 3: "تعزز تكنولوجيا التوظيف جودة اختيار المرشحين وتقليل الأخطاء البشرية."
- فرضية 4: "يؤدي استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المؤسسات."
- فرضية 5: "تواجه المؤسسات تحديات ومخاوف معينة عند تبني تكنولوجيا التوظيف، مثل قلق المرشحين والمخاوف الأمنية."
- فرضية 6: "هناك اختلافات في تأثير تكنولوجيا التوظيف بين الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة."
- فرضية 7: "تقدم تكنولوجيا التوظيف فرصًا للمؤسسات للتفوق على المنافسين وجذب المواهب."
- فرضية 8: "تكنولوجيا التوظيف تسهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسات من خلال تحسين كفاءة عمليات التوظيف."

Organizational Recruitment Website Effects on Viewers' Perceptions of Organizational Culture Phillip W. Braddy, Adam W. Meade and Christina M. Kroustalis	<u>الدراسة رقم 1</u>
Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies David G. Allen, Phillip C. Bryant and James M. Vardaman	<u>الدراسة رقم 2</u>
When Does Scientist Recruitment Affect Technological Repositioning? Daniel Tzabbar	<u>الدراسة رقم 3</u>

-المنهجية وطرق البحث.

ستعتمد هذه الدراسة على مزيج من الأساليب والأدوات البحثية، بما في ذلك استطلاعات استبائية، ومقابلات مع خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. ستنتم دراسة حالات عملية في شركات مختلفة لفهم تجاربهم في تنفيذ التكنولوجيا في عمليات التوظيف.

-أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

استبيانات:

استبيان يتناول مختلف جوانب استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.
يتضمن أسئلة حول فعالية التكنولوجيا، وتحديد الفوائد والتحديات، ورأي الموظفين والمرشحين.

-مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني).

مجالات الدراسة تركز على مجالات مختلفة لتحقيق رؤى أعمق وشاملة. تتناول الدراسة بعض المجالات كالتالي :

الجانب البشري:

تحليل تأثير التكنولوجيا على تجربة المرشح وموظفي المؤسسة. فهم كيف يمكن لتكنولوجيا التوظيف تحسين إدارة الموارد البشرية والتفاعل بين الفريق.

الجانب المكاني:

دراسة كيفية تأثير تكنولوجيا التوظيف في مواقع متعددة للشركة، إذا كانت تعمل على نطاق دولي أو متعدد الفروع.

تقييم تأثير التكنولوجيا في بيئات العمل المختلفة.

الجانب الزماني:

متابعة التطورات مع مرور الوقت لفهم كيفية تغيير تأثير التكنولوجيا على عمليات التوظيف.

تقييم الأثر الزمني لتكنولوجيا التوظيف على أداء المؤسسة.

الجانب الاقتصادي:

تحليل كيف يمكن لتكنولوجيا التوظيف أن تسهم في تحسين كفاءة المؤسسة وتحقيق توفير اقتصادي.

قياس تأثير تكنولوجيا التوظيف على أداء المؤسسة من الناحية المالية.

الجانب الاجتماعي:

دراسة تأثير تكنولوجيا التوظيف على مستوى الرضا والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة.

فهم كيف يمكن أن تؤثر التكنولوجيا في التوظيف على جو المؤسسة وروح الفريق.

الملخص: Summary

تستكشف هذه الدراسة تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات. باستخدام استبيانات ومقابلات مع مدراء الموارد البشرية والموظفين، كشفت النتائج عن تسريع وتبسيط عمليات التوظيف بفضل التكنولوجيا، وتحسين جودة اختيار المرشحين. ورُصدت التحديات التي تشمل مخاوف المرشحين والتحديات الأمنية. تشير الدراسة إلى أن تكنولوجيا التوظيف تشكل عامل تنافسي يسهم في تحسين الأداء المؤسسي والاقتصادي. يُقدم الملخص توجيهات لتحسين استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف وتحقيق أقصى استفادة.

التوصيات:

بعد الإنتهاء من الدراسة ومراجعة النتائج، سيتم أخذ بعين الاعتبار عدد من التوصيات كما هو موضح أمثلة لبعض التوصيات أدناه :

تحسين التكنولوجيا الحالية:

قم بتقييم الأدوات والتكنولوجيا المستخدمة في عمليات التوظيف والبحث عن فرص لتحسينها وتحديثها.

توفير التدريب والتطوير:

قدم برامج تدريب للموظفين على استخدام التكنولوجيا بفعالية والاستفادة القصوى من مميزاتاها.

تعزيز أمان البيانات وحماية وحفظ خصوصية المتقدم:

اعتمد إجراءات أمان قوية لحماية بيانات المتقدمين وضمان الامتثال للمعايير الأمنية.

تحسين تجربة المرشح:

اعتن بتصميم عملية التوظيف بشكل يجعل تجربة المرشح سهلة وإيجابية باستخدام التكنولوجيا.

تكامل البيانات وتحليلها:

استخدم تحليلات البيانات لفهم أفضل لأداء التكنولوجيا في عمليات التوظيف وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

متابعة التطورات التكنولوجية:

كن على اطلاع دائم بأحدث التطورات في التكنولوجيا للتأكد من استخدام أدوات متقدمة وفعالة.

تشجيع التفاعل والتغذية الراجعة:

قم بتشجيع الموظفين والمرشحين على تقديم تعليقاتهم حول تجربتهم مع التكنولوجيا واستفد منها لتحسين العمليات.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), .3-26

Cook, M. (2017). People analytics: Enhancing human performance in the .digital age. Pearson UK

Van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). Different shades of the HRIS usage process: Determinants of HRIS usage intensity. Personnel Review, .46(8), 1563-1585

Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. Organizational Dynamics, 44(3), .236-242

Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. Harvard Business Review, 88(10), 52-58.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management

Analyze the impact of technology in recruitment processes on employees

Prepared by:

Abdulaziz Hassan Al Asfour 222001133

Abdullah Ahmed Malwi 222001101

Supervised by:

Adviosr Name1: PhD. Waleed Suliman

Advisor name 2: PhD Alfaisal Abdelhameed

Year:2023