

عنوان البحث

تكنولوجيا الموارد البشرية

إعداد الطالب/

اثير عاطف الخان

إشراف/

-

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يعتبر الموظفون أعظم قوة في الشركة. دون مخصصة و لا يمكن للموظفين المتحمسين أو الشركة أو المؤسسة أن تصل إلى أهدافها وغاياتها. التكتيك الرئيسي لكل شركة أو مؤسسة للوصول إلى أهدافها وغاياتها هو لديهم موظفين متفانين ومتحمسين. ومع ذلك، لم يكن لدى الشركات طريقة للتفاهم هذا الارتباط من قبل، وبالتالي، ربما أساء معاملة موظفيهم. بالإضافة إلى ذلك، سيركز هذه البحث على فهم هذه الآثار في مختلف البلدان الذين أدخلوا هذه التطورات التكنولوجية ومقارنتها بالتطور دولة. كانت إدارة الموارد (HRM) تُعرف في البداية باسم "وظيفة" الموظفين "قبل ظهورها الستينيات، وكان التركيز بشكل رئيسي على إدارة الأنشطة الأساسية مثل كشف المرتبات أو الجداول الزمنية. لسنوات عديدة، كان يُنظر إلى مديري الموارد البشرية على أنهم موظفي يكون ولاؤهم للشركة. على الرغم من أنه في البداية كان هذا هو الحال بالتأكيد، إلا أن هذا التصور بدأ يتغير تدريجيًا حيث وضع مديرو الموارد البشرية مصلحة زملائهم الموظفين في المقام الأول، مع البقاء أيضًا مخلصًا لأهداف الشركة. تعد إدارة الموارد البشرية حاليًا وظيفة مهمة لكل شركة، لأنها تعمل على تحسين بيئة العمل وعلاقات موظفيها بالشركة من خلال التطوير المهني، والمعاملة العادلة، والتقييم، والسلامة، والتأكد الموظفين سعداء بوظائفهم، وبالتالي، يوفر للشركة موظفين متحمسين ومجتهدين. مديرو الموارد البشرية أو الإدارات لا يتواجدون أبدًا، الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، حيث يتعامل المديرون مع معظم واجبات الموارد البشرية. هكذا، لقد مكنت التطورات التكنولوجية حتى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من القيام بذلك الوصول إلى أنظمة معلومات الموارد البشرية وخدمات الموارد البشرية الإلكترونية. تسعى هذه الورقة إلى فهم كيفية تغير دور مديري الموارد البشرية على مر السنين، وخاصة النظر في توظيف التقنيات، التي تقلل مقدار الوقت المستغرق لمراجعة طلب كل مرشح.

مشكلة الدراسة:

بدون الأشخاص المناسبين، وبدون الأدوات والتقنيات المناسبة للاحتفاظ بالموظفين سيكون من الصعب جدًا على المنظمات أن تعمل. وهكذا وظيفة مدير الموارد أمر بالغ الأهمية لنجاح المنظمة.

نقص البيانات حول إدارة الموارد البشرية ونقص الموارد البشرية التكنولوجيات، تجعل من الصعب فهم كيف ينظر مواطنو هذا البلد إلى العالم.

كما تساعد إدارة الموارد البشرية الشركة على عدم ارتكاب أي جرائم عن طريق طرد الموظفين بشكل غير عادل، أو تجنيد الأشخاص بطريقة غير عادلة، مع مراعاة التنوع الجنسي أو العرقي.

لذلك، فهم يدافعون عن حقوق الموظفين مع مراعاة المصلحة أيضًا للشركة.

من خلال التكنولوجيا، مثل العديد من الوظائف الأخرى، أصبحت وظيفة مدير الموارد البشرية موجودة أيضًا بشكل جذري.

وهذا يشمل كيفية رعاية مدير الموارد البشرية احتياجات الموظفين والمجندين وإدارة المواهب وكيفية فرص التطوير و يتم تنظيم فوائد الموظفين.

وهكذا، تحلل هذه الورقة كيف غيرت التكنولوجيا دور مدير الموارد البشرية في العصر الحديث، في حين يبحث أيضًا على وجه التحديد فيما إذا كانت هذه التغييرات قد أثرت على الموارد البشرية وكيف المديرين في دولة نامية.

أهمية الدراسة:

ظهر مصطلح إدارة الموارد البشرية في أواخر السبعينيات. قبل ذلك، كانت إدارة الموارد البشرية تُعرف أيضًا باسم إدارة شؤون الموظفين، والتي كانت في ذلك الوقت معنية في الغالب (كشوف المرتبات والجداول الزمنية، والتي تطورت بعد ذلك لتشمل أيضًا عملية التوظيف والتدريب الموظفين (توبي، روتيتش، وكورجات، 2015).

وكما يوضح شارما (2008)، فإن "التحرك نحو ما يعرف اليوم بإدارة الموارد البشرية كان استجابة لعدد من العوامل البيئية مثل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية "لتحسين إدارة الموظفين بدأت خلال الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، عندما تم تقديم الآلات لأول مرة وبدأ العمال في فهم كيفية حدوث ذلك تؤثر على وظائفهم (بانديان، 2018).

ندخل الصناعة الثالثة الثورة التي بدأت "بثورة تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات التي بدأت منذ عام 1969.

عندما نرى الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الحيوية " إنترنت الأشياء يغير عالمنا تمامًا " (Tarry، 2018)، من هنا ظهر عدد من النقابات التي كانت وتهديد هذه الشركات بتحسين ظروف عملها. ثم مختلفة تدخلت المنظمات، مما ساعد الشركات على تطوير أدوات الاتصال والاتصال الفهم وما يعرف الآن بإدارة الموارد البشرية (توبي، روتيتش، & كورجات، 2015).

ثم، في أوائل التسعينيات، مع إدخال تكنولوجيا المعلومات والتجارة الإلكترونية، بدأ مصطلح "الموارد البشرية الإلكترونية" في التطور أكثر فأكثر. "تشير الموارد البشرية الإلكترونية إلى إجراء معاملات الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الإنترنت" (دي الويس، 2010).

هناك أيضًا أنظمة معلومات الموارد البشرية، أو HRIS، والتي تتكون من قواعد البيانات والتطبيقات والبرامج للمساعدة في جمع البيانات وتخزينها وتفسيرها التلاعب بخدمات الموارد البشرية (يو، 2009). "يسمح هذا العصر الجديد لأنظمة الموارد البشرية عبر الإنترنت للموظفين للتحكم في معلوماتهم الشخصية عن طريق تحديث السجلات وصنعها القرارات، ويسمح للمديرين بالوصول إلى المعلومات والبيانات وإجراء التحليلات وإجراء التحليلات اتخاذ القرارات والتواصل مع الآخرين دون استشارة إدارة الموارد البشرية" (دي الويس، 2010). مع نمو التكنولوجيا، بدأت الشركات تتساءل كيف يمكن أن تغير الوظيفة وصف ودور مديري الموارد البشرية.

مع نمو التكنولوجيا، بدأت الشركات تتساءل كيف يمكن أن تغير الوظيفة وصف ودور مديري الموارد البشرية. كما رأينا، أصبح لدى مديري الموارد البشرية الآن دور أكثر قوة في الوصول إلى أهداف وغايات الشركة من خلال التركيز على المواهب الإدارة والتطوير الشخصي بدلاً من التوظيف وجمع البيانات (Kaur، سيدو، شارما، نارنج، وكاور، 2014). ومع ذلك، فهذا لا يعني أن التكنولوجيا لديها قللت أهمية إدارة الموارد البشرية، فقد حولت تركيزها ببساطة إلى مجال إدارة الموارد البشرية يحتاج إلى مزيد من الاهتمام، مثل إدارة المواهب.

أهداف الدراسة:

لا نزال نمتلك التقنيات المتاحة للاستخدام والشركات التي لا تفهم أهمية هذه التقنيات وتأثيرها أن هذه التقنيات لها دور مديري الموارد البشرية داخل شركاتهم. ولأغراض هذا البحث تم طرح السؤال التالي:

1. إلى أي مدى تؤثر تقنيات الموارد البشرية على دور مديري الموارد البشرية داخل الشركة منظمة؟

وفي ضوء هذا السؤال البحثي تم صياغة الفرضية التالية:

1. كان لتقنيات الموارد البشرية تأثير كبير على دور الموارد البشرية لدى المدير داخل المؤسسة، تحويل تركيزهم من خلال التأثير على أنواع الوظائف التي يقومون بها وكيفية أداء المهام. سيساعد هذا السؤال البحثي والفرضية في توجيه البحث من خلال البيانات جمع وتحليل. يركز هذا البحث على جمع وتحليل البحوث المتوفرة عن الإنسان تطوير البحوث وتقنيات الموارد البشرية المختلفة المتاحة.

تساؤلات الدراسة

أن هذه التقنيات لها دور مديري الموارد البشرية داخل شركاتهم. ولأغراض هذا البحث تم طرح السؤال التالي:

1. إلى أي مدى تؤثر تقنيات الموارد البشرية على دور مديري الموارد البشرية داخل الشركة منظمة؟

2. كيف تحسن التقنيات من أداء الموارد البشرية؟

3. هل التقنيات و البرامج التقنية تساعد إدارة الموارد البشرية في كسب مرشحين جدد في الوظيفة الصحيحة؟

يركز هذا البحث على جمع وتحليل الأبحاث المتوفرة عن الإنسان

تطوير البحوث وتقنيات الموارد البشرية المختلفة المتاحة.

1- نظرة عامة على البيانات الثانوية

بالنسبة للبيانات الثانوية، والتي ستكون المصدر الرئيسي لهذه الورقة البحثية النوعية، استخدمت الأوراق البحثية والمجلات والمقالات حول هذا الموضوع للمساعدة في تشكيل نطاق هذا الموضوع البحث والمساعدة في بناء خلفية قوية للبحث ونتائج هذه الورقة. هذا يتم ذلك من أجل الحصول على المعلومات ذات الصلة لمقارنتها بالنتائج المستقبلية في هذه الورقة. تحليل تقنيات الموارد البشرية المستخدمة وتحديد كيفية عملها داخل كل منها الأعمال في واجبات مدير الموارد البشرية، أو كيفية الأهداف والتسلسل الهرمي لكل شركة المساعدة في تحديد هيكل أنظمة الموارد البشرية المختلفة، سواء كانت متصلة بالإنترنت أم لا. ستعتمد الورقة أيضًا في التكيف أو مدى توفر البلدان المختلفة ومن ثم مقارنتها بكوسوفو، من خلال تحديد العوامل التي قد تسبب أيضًا

زيادة تكيف تقنيات الموارد البشرية، مثل نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية. عند التعلم عن إدارة الموارد البشرية، من المهم فهم تطور هذا المجال في مختلف البلدان

هناك فهم أكثر شمولاً لحالة إدارة الموارد البشرية وكيف يمكن تحسينها. ل سيكون هذا البحث بمثابة نظرة ثاقبة حول تطور إدارة الموارد البشرية في مختلف البلدان المراحل المختلفة لهذا المجال واستخدام تقنيات الموارد البشرية. بعض هذه الدول يجري الولايات المتحدة الأمريكية وتركيا وبنغلاديش وبشكل عام في أوروبا. البصيرة المتخذة من هذه البلدان سوف يسلط الضوء على الأهمية التي تلعبها الثقافة في التنمية و أهمية الموارد البشرية في الدور المتغير لمديري الموارد البشرية من خلال تقنيات الموارد البشرية الجديدة.

2- نظرة عامة على البيانات الأولية

بالنسبة للمسح، تركز العينة السكانية على الأشخاص الذين لديهم عمل الخبرات مع وبدون منصب الموارد البشرية في مكان العمل. تم إجراء الاستطلاع بواسطة

دراسة حالة كوسوفو

تعد المقابلات جزءاً مهماً من هذه الدراسة وستعطينا نتائجها المزيد نظرة ثاقبة على النظرة الحالية لدور مديري الموارد البشرية من داخل المنظمة، واستخدام التكنولوجيا الموجودة في هذه المناصب، أو افتقارها إليها، وكذلك فهم كيفية قيام مديري الموارد البشرية بذلك عرض دورهم داخل المنظمة. ومن المهم أيضاً أن نذكر أنه كلما كان الرئيس التنفيذي أو تمت مقابلة مدير العمليات، أو تمت رؤيتهم أو اعتبارهم يقومون بالأعمال المتعلقة بالموارد البشرية أو العمل الإداري للموظفين. كما رأينا، سيكون هذا شيئاً شائعاً جداً في كوسوفو، وبالتالي يترك المجال للتقنيات الجديدة، مثل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لتحل محل هذه الواجبات.

دراسة الثورة الصناعية الجديدة ومستقبل إدارة الموارد البشرية

تنمو إدارة الموارد البشرية كحقل بوتيرة سريعة جداً و "... ينبغي أن يكون متخصصو الموارد البشرية كذلك قادر على اعتماد التقنيات التي تسمح بإعادة هندسة وظيفة الموارد البشرية، والاستعداد لذلك دعم التغييرات التنظيمية وتصميم العمل التي تسببها التكنولوجيا..." (Kaur, M., Sidhu, إل إس، شارما، إس، نارانغ، إس، وكاور، آر، 2014). ومع ذلك، من المهم أيضاً أن نفهم كيف تتوافق هذه التطورات التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية مع احتياجات عملك قسم الموارد البشرية. كما يوضح هيوستن يو (2009)، "... نظام معلومات الموارد البشرية الناجح يجب أن يتماشى مع استراتيجية الشركات التجارية وتكنولوجيا الشركات لبناء إطار واقعي ل التكنولوجيا التي تدعم أنشطة الموارد البشرية لتلبية متطلبات العمل الحالية والمستقبلية لبناء خطة عملية للوصول إلى هناك". ومع ذلك، فإن كل شركة تريد إنشاء معظمهم يربحون من خدماتهم أو منتجاتهم، ومع ذلك، للقيام بذلك تحتاج الشركات إلى دوافع القوى العاملة لمساعدتهم على الوصول إلى هذا الهدف. ويواصل يو (2009) شرح هذه الخطوة الكبيرة ل التغييرات في قسم الموارد البشرية هي أولاً إدراك أهمية إدارة الموارد البشرية والحصول على دعم الإدارة لتنفيذ المشاريع المتعلقة بالموارد البشرية. شيء بسيط مثل الموظفين التراجع، مع نشاط بناء الفريق أو الجلسة التدريبية يمكن أن يجلب المزيد من السعادة أكثر من معظم الأشخاص.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

جزء كبير من تقنيات الموارد البشرية هو أيضاً إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتي تركز على وظائف الموارد البشرية التي يمكنها ذلك يتم من خلال الانترنت. رويل وآخرون. (2004) شرح كيفية نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية الإلكترونية مختلفة بشكل كبير، حيث أن نظام معلومات الموارد البشرية يركز على تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية مما يجعل الهدف هو موظفي الموارد البشرية، بينما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، إلى جانب التركيز على العمل، فهو أيضاً يركز على الموظفين، وكيفية مساعدتهم على متابعة أدائهم و التكامل داخل الشركة. ومن وجهة نظرهم، "إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي وسيلة لتنفيذ الموارد البشرية الاستراتيجيات والسياسات والممارسات في المنظمات من خلال الدعم الواعي والموجه و/أو مع الاستخدام الكامل للقفوات القائمة على تكنولوجيا الويب" (2004). في حين يعرّف يو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها شكل من أشكال تقديم "الدعم التكنولوجي للوصول إلى المعلومات المتعلقة بخدمات الموارد البشرية". للأشخاص خارج قسم الموارد البشرية، فهو يسمح بتدفق المعلومات ومعاملات البيانات بين أصحاب المصلحة المعنيين من أجل تحسين ممارسات الموارد البشرية وخفض التكاليف وتعزيزها الخدمات" (2009). وإدراكاً لذلك، من خلال تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ومديري الموارد البشرية و يجب على الإدارات أن تتوقع عملاً إدارياً أقل، ومساعدة مديري الموارد البشرية على التركيز عليه الأهداف الاستراتيجية بدلاً من الأهداف الإدارية (Ruël et al., 2004). حتماً، وهذا سوف يسبب لقلّة مناصب الجانب الإداري في أقسام الموارد البشرية. ومع ذلك، العديد من الآخرين وبالتالي، فإن الوظائف في عصر العولمة والعصر الصناعي الحالي ستخفض إن ما إذا كان يجب تطبيق تقنيات الموارد البشرية ليس حتى سؤالا يمكننا طرحه.

www.kosovo.rit.edu الصفحة 25 من 47 بعد ذلك، كما هو الحال مع كل سوق، لفهم أنواع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والشركات أيضاً يجب أن يفهموا احتياجاتهم و رغباتهم التي تناسب شركاتهم بشكل أفضل. رويل وآخرون، (2004) يعترف بثلاثة أنواع من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: التشغيلية والعلائقية والتحويلية. كما يشرحون الاختلافات بين الثلاثة من خلال شرح كيفية تعامل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية مع الجانب الإداري مثل كشف المرتبات، والنوع العلائقي يساعد في المزيد الأنشطة المتقدمة مثل التوظيف والتدريب والمكافآت، وأخيراً وليس آخرًا النوع التحويلي يهتم بالجانب الاستراتيجي للأعمال، في تقنيات اتخاذ القرار والإدارة (2004).

المنهجية وطرق البحث:

1- المنهج التاريخي

2- المنهج التحليلي

أدوات الدراسة:

- 1- الملاحظة
- 2- جمع البيانات

حدود الدراسة :

أجريت هذه الدراسة بهدف إعطاء فكرة أفضل عن موضوع الموارد البشرية التقنيات وكيف تعمل هذه التقنيات الجديدة على تغيير دور المتخصصين في الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، سعت إلى تسليط الضوء على أهمية مدير الموارد البشرية في التنمية دولة مثل كوسوفو. أكدت مراجعة الأدبيات والنتائج الفرضية القائلة لقد غيرت التكنولوجيا دور المتخصصين في الموارد البشرية، في حين ساعدنا البحث الأساسي ترتبط بذلك، بمعنى أنها أثارت مسألة وجود متخصص في الموارد البشرية و التكيف مع تقنيات الموارد البشرية. وفقا للنتائج التي توصلنا إليها، أستطيع أن أستنتج أن الشيء نفسه العوامل هي التي تعيق كلا من التكيف مع تقنيات الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم الوظائف المتاحة لمحترفي الموارد البشرية في كوسوفو. ولذلك، بعد كل هذا البحث هناك توصيتان سأقدمهما للشركات والمنظمات التي لا تفعل ذلك حالياً لديك منصب متاح للموارد البشرية وكذلك الشركات التي لديها وظيفة ولكن يمكنها تحسينها. ال الأول يركز أكثر على المنظمات في كوسوفو والثاني يركز على المنظمات في كوسوفو المنظمات في جميع أنحاء العالم.

● الاستعانة بمصادر خارجية لوظائف الموارد البشرية هناك فرصة عظيمة للشركات الصغيرة والمتوسطة، وخاصة في كوسوفو، وهي الاستعانة بمصادر خارجية تعمل الموارد البشرية على مساعدة الشركات على اتخاذ قرارات أفضل، وكذلك الوصول إلى أهدافها بشكل أفضل من خلال القوى العاملة لديهم. نظراً لأن هذه أيضاً طريقة فعالة من حيث التكلفة لاستخدام الموارد البشرية المهنيين الذين لديهم أي أشكال إدارية أو غيرها من أشكال تحفيز القوى العاملة. من هنا، يمكن تعزيز إدارة الموارد البشرية بشكل أكبر بين المواطنين ويمكن أيضاً رؤية أهميتها من خلالهم العمل داخل الشركات أو المنظمات.

● استخدام تقنيات الموارد البشرية

أصبحت تقنيات الموارد البشرية مفيدة بشكل متزايد لمحترفي الموارد البشرية ولكن أيضاً الأعمال. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، يمكن اقتراح استخدام تقنيات الموارد البشرية المهام الإدارية، مثل الرواتب، والمزايا، والمكافآت، وأيام الإجازة، وغيرها الكثير، والتي من الممكن أن يتم ذلك بدون متخصص في الموارد البشرية ولكن من قبل الرئيس التنفيذي أو مدير الأعمال.

المراجع:

- OECD (2009), "Human resources in science and technology", in OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2009, OECD Publishing, Paris. -1
- Tarry, A. (2018, July 7). The Role of HR in the 4th Industrial Revolution. UK. Retrieved -2
- Purang, P. (2008). Dimensions of HRD Climate Enhancing Organisational Commitment in Indian Organisations. -3
- NaturalHR. (2018). -4