

محددات استخدام التحول الرقمي لاستقطاب المواهب في المشاريع الكبرى

Limitations of using the digital transformation in talent acquisition in the giant projects.

دكتور المادة/ وليد سليمان

قائد المجموعة/ طيف الشريف

أعضاء الفريق:

الاسم	ت
مشاعل السبيعي	١
احمد القصاص	٢
الجازي الجناني	٣
محمد سيد	٤
حسان الحسناني	٥
طارق عسيري	٦
ماهر الاحمدي	٧
عبد الرحمن النسي	٨
طيف الشريف	٩

المقدمة

نعيش في وقتنا الحاضر حالة تغير جذري على جميع مستويات وجوانب الحياة العلمية والعملية والاجتماعية مما يستوجب مراجعة جميع الإجراءات التقليدية التي كانت متبعة في السابق والعمل على تطويرها او تغييرها بأدوات ومنهجيات أكثر فاعلية سواء كانت على المستوى الفردي او المجتمعي او الجانب الإداري والذي انعكس بشكل كبير على نمط تنفيذ المشاريع واصبح اكثر تعقيداً ودقة و يستلزم متطلبات اكثر صرامة سواء من ناحية جودة المخرجات وقيمتها او أسلوب التنفيذ وفترات انجاز المشاريع والتي وضعت فرق العمل التي تعمل على انجاز المشاريع تحت ضغط كبير مما اجبرهم على البحث عن أساليب وأدوات حديثة تمكنهم من تلبية تلك المتطلبات بالشكل الأمثل والذي يحقق المصلحة المرجوة من ذلك.

وانبثاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تمكين التقنية وجعلها ركن أساس في النمو والازدهار والاستفادة القصوى منها ومزامتها لعجلة النمو بما يخدم المجتمع من خلال مرتكزات ومستهدفات الرؤية على كل الأصعدة سواء ما كان يلامس الإنسان كركيزة أساسية او يدعم بقية المرتكزات والتي تؤدي إلى النمو والازدهار بطريقة مقننة وبوتيرة متسارعة تخدم الإستراتيجيات التي بنيت عليها الرؤية وجعلت الإنسان وكل ما يتعلق به محورا أساسيا للانطلاقة ولذلك على مستوى المشاريع الضخمة يعتبر فريق استقطاب المواهب من اكثر هذه الفرق تأثيراً حيث ان نوعية المتطلبات اصبحت اكثر تعقيداً وذات طابع مختلف عن السابق ومتطلبة في أوقات قصيرة بخبرات مختلفة الى حد ما وذلك لأن اغلب التقنيات المستخدمة حديثة ومحدودة المصادر وقد عملت كثير من الشركات العملاقة التي تتبنى مثل ذلك النوع من المشاريع على البحث عن أدوات حديثة بحيث تستفيد من التحول الرقمي العالمي والثورات التقنية المتسارعة من اجل استقطاب المواهب والموارد البشرية المختلفة حسب التخصصات وذلك من أماكن مختلفة في انحاء العالم مما خلق إيجابيات وسلبيات متعددة والتي بدورها خلقت فرص وتحديات في نفس الوقت مما جذب انتباه الباحثين لدراسة هذه الظاهرة ومدى تأثيرها على مجتمعات الأعمال وخصوصاً في عالم المشاريع الكبرى التي تتطلب توفير عدد كبير جداً من المواهب في فترة قصيرة وذلك للعمل في مختلف القطاعات بخبرات متنوعة وذات كفاءة عالية وبأسرع وقت ممكن وهي من المستهدفات الأساسية في النمو والتطور والازدهار في المملكة العربية السعودية.

ان الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك أحدث تحولا جذريا في طريقة العمل من خلال الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل اسرع وافضل حيث ان التحول الرقمي يوفر إمكانيات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة وتنافسية مستدامة عبر تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلفة الأطراف من باحثين عن العمل وفرص وظيفية متوفرة مع تحسين تجاربهم وانتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المتناسبة والمتسقة مترافقة مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ.

كما اصبح التحول الرقمي من الضرورات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى الى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها الى الباحثين عن العمل وعطفا على ذلك اصبح التحول الرقمي لا يقتصر على تطبيق التقنية داخل المؤسسة فقط بل هو برنامج شامل لكيفية تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل خدمات المؤسسة تتم بشكل اسهل واسرع مع تحقيق الجودة المرجوة.

مشكلة الدراسة

سوف يقوم الباحث بالتركيز على الجانب الايجابي والسلبى مع طرح المعوقات لدخول التقنيات الحديثه فى عملية استقطاب المواهب فى المشاريع الضخمة فى المملكة العربية السعودية والتي تحتاج الى اجراءات معقدة وجهود كبيرة جداً من قبل الجهات المسؤولة عن التوظيف فى تلك الشركات نظراً لأنها تحتاج الى عدد كبير من العمالة بتخصصات وجنسيات ومناطق مختلفة من العالم على حد سواء وفي وقت قصير وتحت شروط عالية والتي تشكل تحد كبير على عاتق فريق استقطاب المواهب الذي يحتاج الى امكانيات بشرية هائلة من أجل التأكد من توافر المواهب التي تحقق المنفعة للمشروع .

أهمية الدراسة

إن من أهم الأسباب التي دفعت الباحثين لطرح الموضوع قيد البحث هي سرعة انتشار المشاريع الضخمة على مستوى المملكة العربية السعودية في ظل (رؤية ٢٠٣٠) والتي شكلت طفرة في الحاجة لأعداد كبيره من الموارد البشرية ذات الكفاءات الخاصه والنادره الغير متوفره غالباً في السوق المحلي لذلك وجب إيجاد حلول تمكن مدراء المشاريع وفريق الموارد البشرية من تحديد أسرع وأسهل الطرق في استقطاب المواهب وذلك منعا لهدر الوقت والجهد ولضمان جودة إجراءات التوظيف. وحيث ان الاجراءات التقليديه في عملية الفرز في اختيار الاشخاص المناسبين للوظيفة وعمل المقابلات الشخصية وما يتخلل ذلك من مؤثرات خارجيه تؤثر في اختيار الاشخاص المؤهلين للقيام بالمهمة المطلوبة من أجل تكوين فريق عمل المشروع في أسرع وقت ممكن وباستخدام اعلى معايير الشفافية المبينة على الاسس العلمية.

وحيث ان الجذور التاريخية لعملية البحث عن المواهب تعود سابقاً الى سلسلة من الأنشطة المصممة لجذب اعداد مؤهلة من المرشحين للوظائف المعلنة ويليها الاختيار وهي سلسلة من الأنشطة المصممة لتحديد المؤهلين والمطابقين لمواصفات الوظيفة لذلك تستطيع مؤسسات الاعمال من خلال الاستقطاب ان تخلق قاعدة بيانات ضخمة وكافية من المؤهلين بغرض تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية القادرة على تصميم وتنفيذ المشاريع في الوقت والتكلفه والجوده الامثل وحيث ان عملية الاستقطاب تمر بعدة مراحل منها:

١. الإعلان عن الوظائف الشاغرة وفق خطط الموارد البشرية.

٢. الفرز والاختيار الأولي.

٣. التواصل مع المرشحين.

٤. الاختبارات التخصصية.

٥. المقابلات الشخصية.

٦. تعيين المؤهلين للوظائف المعلنة.

وهذه المراحل يناقشها الباحثين أهمية دخول التكنولوجيا على إجراءات استقطاب المواهب ذات الكفاءة العالية والخبرات المحددة للعمل على المشاريع الضخمة والتي تتطلب عدد كبير من الموظفين بمختلف الخبرات والمهارات والمستويات الوظيفية المطلوبه كما سوف يتطرق الباحثين الى دراسة الفرص والتحديات التي خلقها هذا التغيير التكنولوجي الجريء على الأساليب التقليدية المتبعة على مستوى الافراد العاملين او المؤسسات وقدرة هذا التغيير على رفع جودة عملية

التوظيف من نواحي تقليل التكلفة البشرية والمادية و نوعية المواهب المستقطبة للخروج بفريق عمل قادر على اداء مهامه بالشكل الامثل .

اهداف الدراسة

يهدف الباحثين في هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النواحي الإيجابية من استخدام التقنيات الحديثة وكيفية استثمارها من قبل الشركات والمؤسسات الكبرى في المملكة العربية السعودية ومن جهة أخرى دراسة التحديات التي خلفها هذا التحول ومحاولة التنبؤ بالتحديات المستقبلية التي من الممكن ان تواجهها الشركات والمؤسسات عند تغيير آلية استقطاب المواهب من أجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتنفيذ المشاريع والتي تصب في تحقيق (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠) كما ظهرت الحاجة الى اطلاق برنامج التحول الرقمي كأحد البرامج التنفيذية للرؤية (٢٠٣٠) وذلك على مستوى جميع الجهات الحكومية القائمة على القطاعات الاقتصادية والتنموية ويهدف البرنامج الى تطوير تلك الجهات لتأسيس البنية التحتية اللازمة لتحقيق الرؤية واستيعاب طموحاتها ومتطلباتها. لذلك يعد هذا البرنامج من اهم الموضوعات التي تمس إدارة المشاريع وعلى وجه الخصوص (إدارة استقطاب المواهب) وهو عنصر مهم لتحقيق نجاح تلك المشاريع التابعة للجهات الحكومية وغيرها من الشركات والمؤسسات.

اسئلة الدراسة

- ١- مدى تأثير استخدام التقنيات الحديثة في استقطاب المواهب في المشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية:
 - ١,١ مدى تقبل المسؤولين في الشركات لتبني فكرة الرقمنة في استقطاب المواهب.
 - ١,٢ نوعية المخرجات من تطبيق فكرة التحول الرقمي في استقطاب المواهب في الشركات التي تبنت الفكرة.
 - ١,٣ مدى استعداد الشركات من تطبيق الفكرة من النواحي المادية والتقنية.
- ٢- المعوقات التي تمنع الشركات من الدخول في التجربة:
 - ٢,١ مدى تقبل الموظفين على كافة المستويات للفكرة.
 - ٢,٢ المشكلات التي تواجه الشركات اثناء تطبيق الفكرة والتساؤلات عليها.
 - ٢,٣ توافر البنية التحتية التقنيه في الدول المستهدف استقطاب المواهب منها.
- ٣- محفزات الشركات باستخدام التقنيات الحديثة في استقطاب المواهب:
 - ١,٣ مدى تطلعات المؤسسات للمشاركة في مواكبة التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية.
 - ٢,٣ المردود المادي من تطبيق التقنيه في استقطاب المواهب والتوفير في الميزانيات بذلك.
 - ٣,٣ مدى الارتقاء بنوعيه الكفاءات المستقطبه عن طريق ادوات التحول الرقمي.

الدراسات السابقة والإطار النظري (أربع دراسات)

الدراسة الأولى:

واقع نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في الشركات المساهمة العامة السعودية.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انخراط الشركات المساهمة العامة السعودية في تبني وامتلاك مقومات ومتطلبات إقامة ودعم أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية، ومدى تأثير ذلك على مستويات تحقيقها للميزات التنافسية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية، فيما يتعلق بواقع الميزات التنافسية، فقد أظهرت النتائج أن مستوى تحقيقها في الشركات محل البحث كان متوسطاً بشكل عام، وكان أفضلها في مجال خفض التكلفة وبمستوى عالي نسبياً، وأدناها في مجال الابتكار والإبداع وبمستوى متدني، وقد دلت النتائج على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تبني وامتلاك مقومات ومتطلبات إقامة أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية في الشركات المبحوثة من جهة وبين مساهمتها في تحسين الميزات التنافسية لهذه الشركات من جهة أخرى، حيث كان خفض التكلفة من أهم الميزات التنافسية التي تتأثر بمدى تفعيل واستخدام هذه الأنظمة، تليها جودة العمليات والمخرجات، أخيراً الابتكار والإبداع، وختاماً فقد خلّصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والتي كان من أبرزها ضرورة تفعيل أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة السعودية. (١)

الدراسة الثانية:

أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية (دراسة تطبيقية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية)

The Impact of Information Technology on Human Resource Development: An Applied Study at Faculty of Arts and Humanities

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام أسلوب دراسة الحالة، حيث قامت الدراسة الحالية على مسح الآراء لمنسوبي الكلية، وأعد الباحثون استبانة إلكترونية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٤) فرداً من منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة الملك عبد العزيز. وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج والتي من أهمها: أن هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب، وكذلك إدراك تام لفوائدها من قبلهم. كما بينت نتائج الدراسة بأن كلية الآداب والعلوم الإنسانية تدعم عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية مما يساعد على تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً بكلية الآداب والعلوم الإنسانية إلى إلكترونية. وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية. كما أظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأظهرت الدراسة التوصيات والمقترحات الآتية: ضرورة قيام الإدارات الإلكترونية في المنظمات بالتوجه الرسمي والعملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بأسرع وقت ممكن. ومواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا

المعلومات في تنمية الموارد البشرية في المنظمات. والاستفادة من الخدمات الإدارية والتعليمية والأكاديمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتعليم والتعلم عن بعد.(٢)

الدراسة الثالثة (مقاله)

التطور الرقمي عن بعد يسهم في تغيير التوظيف لذوي الهمم

أصدرت بي دبليو سي الشرق الأوسط تقريراً فريداً من نوعه يسلط الضوء على الوضع الراهن لذوي الهمم في سوق العمل. وأشار التقرير إلى أن الحواجز التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الهمم في منطقة الخليج تشمل التحيز المجتمعي، والحواجز البيئية التي تعيق التنقل، والسياسات المؤسسية والتنظيمية التي قد تنطوي على تمييز ضدهم، وعدم مراعاة أهمية صقل مهاراتهم وعدم تمكينهم من الوصول إلى الفرص الرقمية. غير أن التحول الحالي نحو العمل عن بُعد إلى جانب التركيز على الارتقاء بالمهارات قد يساهمان في كسر بعض الحواجز التي تحد من مشاركة الأشخاص من ذوي الهمم في القوى العاملة.(٣)

الدراسة الرابعة:

بعنوان التوظيف الإلكتروني ضرورة نحو العالمية (الباحث: لينا إحسان الجاروشة)

يعد التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، فنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها يعتمد على توظيف في الآونة الأخيرة زاد الاعتماد على الكفاءات المناسبة. ذلك أن اختيار الأشخاص المناسبين سوف يأتي بأحسن نتائج تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف التوظيف، وأصبح استخدام الانترنت أداة سهلة وسريعة واقتصادية، فأصبحت ، أو التوظيف المستند على (Electronic recruitment) هذه العملية تُمارس إلكترونياً، وتُعرف بالتوظيف الإلكتروني (Online recruitment) ، أو التوظيف عبر الانترنت (Web-based recruitment) الويب

المنهجية وطرق البحث:

ان الثورة التقنية حتمت علينا استخدامها في جميع الامور المتعلقة بحياتنا اليومية سواء كانت العلمية او العملية او الاجتماعية وذلك لما لها من اثر في سرعة ودقة المخرجات المطلوبة اثناء الاستخدام. كما انها سهلت على مستخدميها سواء كانوا افراد او مؤسسات من الوصول الى الخدمة المطلوبة او تقديمها في شتى المجالات وفي اصقاع الأرض.

وفي بحثنا هذا المتعلق باستخدام التقنية في استقطاب المواهب نود ان نوضح اهمية الفرق الشاسع الذي سوف نجنيه من استخدام التقنية من عدمه في استقطاب المواهب حيث ان الآلية التقليدية المتبعة في بعض الشركات عند الاستقطاب تقوم على العنصر البشري البعيد عن استخدام التقنية من حيث جمع السير الذاتية للمرشحين وفرزهم بناءً على الوظائف المعلنة وعمل الاختبارات التخصصية والمقابلات الشخصية لهم ومن ثم اختيار المؤهلين كل هذه الإجراءات يترتب عليها هدر في الوقت والجهد وضعف في جودة المخرجات والانجاز بالذات في الشركات الكبرى التي تتطلب عدد كبير من الموارد

البشرية وهذا بسبب الطبيعة البشرية. ولكن عند عمل الاستقطاب باستخدام التقنية سوف يكون هناك اثار ملموسة من حيث سرعة الانجاز والجودة وعلى وجه الخصوص للشركات الكبرى التي تحتاج توفير الكثير من الموارد البشرية بعدد معين وفي وقت معين ومواصفات معينة الذي يضمن لها نجاح مشاريعها. كل ذلك يوضح لنا التغيير والدور الكبير التي احدثته التقنية في مجال الاعمال وغيره من المجالات وكيف انها ميزت مستخدميها سواء كانوا افراد او شركات من حيث سرعة ودقة الانجاز والوصول الى اهدافهم عن غيرهم من الافراد والشركات التي لازالت تعتمد على العنصر البشري في تقديم خدماتها والوصل الى تلك الخدمات.

المنهج الوصفي (التحليلي والمسحي)

وبناء على كل ما سبق فقد قام الباحثون بتبني المنهج الوصفي والذي يعد من أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع البحثي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته والاستناد إلى ذوي الخبرة العلمية والعملية بموضوع الدراسة.

ومن ثم تحليل بعض الحالات التي تزيد من استبصارنا بالمشكلة وتلقي الضوء عليها في المرحلة الثانية، فهي مرحلة التشخيص والوصف وذلك بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها تحليلًا يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لها.

أدوات الدراسة:

يوجد مجموعة من الأدوات التي تستخدم في حالة المنهج الوصفي، ومن أهم هذي الادوات التي ارتأى الباحثون باستخدام أكثر هذي الادوات ملائمة للموضوع البحث وطرق الاستقصاء المستخدمة ومنها

اولا: المقابلة وهي أحد الأدوات الهامة التي تستخدم في البحث الوصفي، وتتم من خلال لقاء يتم بين كل من الباحث والأشخاص المبحوثين، ومن خلال المقابلة ستحصل على العديد من المعلومات التي ترغب في الاطلاع عليها، والتي تحتاجها الدراسة البحثية الخاصة بك.

ثانيا: الاستبيان ويعتبر بمثابة مجموعة من الأسئلة التي يقوم الباحث بتحضيرها للحصول على المزيد من المعلومات عن الدراسة المتعلقة بالبحث العلمي، ويمكن أن يكون الاستبيان مكونًا من عدد من الأسئلة المغلقة، ويمكن أن يكون مكونًا من عدد من الأسئلة المفتوحة.

مجالات الدراسة:

سوف تطبق عينة البحث على الفئة ذات الاختصاص واصحاب المصلحة من مدراء المشاريع ومسؤولين التوظيف في الشركات المتخصصة في تقديم الخدمات في المملكة العربية السعودية ومن ثم دراسة الانعكاسات الاجتماعية والمادية والفكرية على الموظف والمؤسسة بشكل عام نفسة في كافة القطاعات المختلفة.

قائمة المراجع والمصادر المبدئية:

(١) العنوان: واقع نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الميزة التنافسية: دراسة

ميدانية في الشركات المساهمة العامة السعودية

المصدر: مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية

الناشر: جامعة أسيوط - كلية التجارة

المؤلف الرئيسي: الزهراني، عبدا الله

المجلد/العدد: ع ٥٢

التاريخ الميلادي: ٢٠١٢

<http://Record/com.mandumah.search/> رابط: ٤٧١٣٦٤/

(٢) مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبدالعزيز الناشر:

عقيلي، عثمان بن موسى (مؤلف) المؤلف الرئيسي:

العمرى، محمد بن عبدالله (م. مشارك)، الغامدي، عادل بن محمد (م. مشارك) مؤلفين آخرين:

التاريخ الميلادي: ٢٠٢٠

(٣) PwC Middle East

(٤) أبو أمونه، يوسف. (٢٠٠٩م). واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية – قطاع غزة. غزة، فلسطين: الجامعة الاسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة

أبو العلا، رانيا محمد. (٢٠٠٩م). دراسة تحليلية بعنوان "تقييم الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية". المنصورة، مصر: جامعة المنصورة، رسالة ماجستير

مكيري، مالية. استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في تقليص البطالة: دراسة استطلاعية .، المجلد (٢) ، العدد (٢) ، ص ٩٢-١١٩ LANCOMNET. على عينة من الشباب بالجزائر العاصمة .نجم، نجم عبود. (٢٠٠٤م). الادارة الالكترونية. الرياض، السعودية: دار المريخ للنشر

Broughton.A ،Foley.B ،Ledermaier.S and Cox.A (2013): “The use of social media in the recruitment process,” ies (The Institute for Employment Studies), Uk.