



جامعة الموصل
كلية التربية للعلوم الانسانية
قسم الجغرافية



الموارد الطبيعية/ التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

المدرس اسماء خالد جرجيس
المرحلة الثالثة

للعام الدراسي

2025-2024

التطبيقات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

مجال إدارة الموارد البشرية دائماً ما يتغير باستمرار كل قسم من أقسام العمل مدرك تماماً أهمية إدارة الموارد البشرية لسير العمل بكل سهولة لتقوية الوظائف والأعمال ، وفي الفترة الأخيرة توصلت العديد من الشركات إلى تطبيق تقنيات وأدوات مبتكرة في مجال إدارة الموارد البشرية تهدف هذه الأدوات والتقنيات في إدارة الموارد البشرية إلى تحسين ثقافة العمل داخل المؤسسة، وزيادة إنتاجية الأعمال، ورعاية ثقافة عمل صحية وإيجابية إذا اعتمد الأفراد أحدث تقنيات إدارة الموارد البشرية ، فمن المؤكد أن تكون النتيجة هو نجاح الشركة والبعد عن المنافسة الشديدة في العالم الحديث باختصار من الضروري أن ينفذ المرء بكل إخلاص تقنيات إدارة الموارد البشرية في جميع أنواع الأعمال

تشمل أحدث تقنيات تنمية الموارد البشرية ما يلي:

١ -الوقت المرن والعمل المرن:

عدد الساعات في اليوم وعدد الأيام في الأسبوع وجدول العمل الذي يتعين على العامل أدائها في الوصف الوظيفي. تم تقديم مفهوم الوقت المرن من أجل ملاءمة راحة العمال دون التأثير على الأداء التنظيمي حيث يعرف الوقت المرن بأنه برنامج يسمح بدخول ومغادرة أوقات مرنة للموظفين. ومن أهمية الوقت المرن انه يزيد من الإنتاجية ، ويقلل التغيب عن العمل، ويقلل من معدل دوران الموظفين ويزيد الروح المعنوية.

٢ -العمل المرن:

هو برنامج يتيح المرونة في التعامل مع نوع العمل في مختلف إدارات المنظمات بطريقة منهجية من قبل الموظف خلال فترة عمله في المنظمة. على سبيل المثال، قد يتم اختيار مرشح في قسم السكرتارية وبعد عامين قد يسمح له بالعمل في أي قسم آخر في المنظمة بعد التدريب والتطوير للمهارات الخاصة بك.

٣ -التدريب والتطوير:

تقضي المنظمات الكثير من الوقت والموارد في تدريب موظفيها وتطويرهم وتعليمهم بما يتماشى مع الوعي الوظيفي ومتطلبات العمل.

وهذا يرجع في الغالب إلى عدم وجود ارتباط بين الصناعة والجامعات. ستتبنى المنظمات في المستقبل معاهدها التعليمية الخاصة. ستضع هذه المعاهد مناهجها الدراسية لتلائم متطلبات الوظائف المختلفة في المنظمة ككل، ستستمر هذه المعاهد في تغيير منهج الدورة اعتمادًا على التغييرات في التكنولوجيا وأساليب العمل وعملية الإنتاج والأنشطة وما إلى ذلك .

٤- مشاركة الإدارة في منظمات الموظفين:

من خلال تشكيل منظمات الموظفين والاعتراف بها ، لا يمكن للإدارة اتخاذ قرارات أحادية الجانب تؤثر على علاقة الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر. لم تعد القرارات المتعلقة بسياسات التوظيف والتدريب والنقل والترقية واعتماد أحدث التقنيات وما إلى ذلك لقرارات التي يتم تحديدها من خلال إجراء أحادي الجانب للإدارة ويجب الآن مناقشتها مع ممثلي منظمات الموظفين. قد تظل القرارات المتعلقة بالسياسات والإدارة من اختصاص الإدارة، ولكنها غالبًا ما تكون عرضة للتساؤل والنقد من قبل ممثلي النقابات بموجب إجراءات التظلم الرسمية. تتيح هذه التقنية للطرفين تبادل الأفكار والآراء والمعلومات والمعرفة لفهم وجهة نظر كل منهما بعقل متفتح وبالتالي تجنب كل سوء الفهم. هكذا،

٥-المفاوضة الجماعية:

هي عملية مؤسسية لحل المشكلات الناشئة مباشرة عن العلاقات بين صاحب العمل والموظف من خلال المفاوضة الجماعية ، يصبح الطرفان مستجيبين لبعضهما البعض يقوم الموظفون بتهوية مشاكلهم المتعلقة بالأجور ومزايا الموظفين وما إلى ذلك بينما تضع الإدارة مطالبها فيما يتعلق بتعاون الموظفين والتزامهم من أجل تعظيم أرباحها وهكذا يناقش الطرفان المشكلة ويحاول كل طرف حل مشاكل الطرف الآخر.

٦-الإدارة التعاونية:

من الممارسات العامة أن يدير الملاك و / أو ممثلوهم المنظمة لكن معظم المنظمات بدأت في السماح لموظفيها بالمشاركة في الإدارة. يُنظر إلى أن الجهات المختلفة المعنية بالأنشطة التنظيمية ستدير المنظمة من خلال المشاركة يشار إلى هذا النوع من نظام الإدارة باسم "الإدارة التعاونية" بدأت مشاركة الموظف في الإدارة لتلبية احتياجات العمال النفسية ، وتتمية الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة.

التوصيات:

التغيير هو قانون الطبيعة. إنها طريقة حياة ضرورية في دوائر مختلفة على الرغم من أنه قد يكون هناك بعض السخط خلال الأيام الأولى للتغيير، يتعلم الناس مواجهة التغييرات والتكيف مع المواقف المتغيرة. ستحاول الإدارة في المستقبل.

١ -التخلي عن أسلوب القيادة الاستبدادي واعتماد أسلوب القيادة التشاركي.

٢ -اتباع نهج العلاقات الإنسانية ونهج الشراكة تجاه الموظفين.

٣ -تشجيع المهارات والقدرات الإبداعية ومكافأة تلك المواهب.

٤ -تحويل التركيز من النهج القانوني والقيود.

كيف يُحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في إدارة الموارد البشرية ؟

غزا الذكاء الاصطناعي العالم بأسره في كل مجالات الحياة، وأصبح ضرورة لا غنى لنا عنها، ومع ما مرّ به العالم منذ بداية جائحة كورونا أثبت الذكاء الاصطناعي ضرورته في حياتنا في جميع المجالات.

وكان له تأثيره البارز في عالم الأعمال والإدارة، فقد أصبح القيام بالعديد من الأعمال أسهل بفضل دمج الذكاء الاصطناعي به. ليس هذا وحسب، إنما أصبح العديد من الأعمال يتم انجازه كاملاً بواسطة استخدام الذكاء الاصطناعي، وهذا أحدث ثورة في عالم إدارة الأعمال. ولأن إدارة الموارد البشرية واحدة من أهم الأقسام في المؤسسات والشركات، فقد حرصت كل منها على استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم وظائف هذا القسم، وجميع المؤشرات تدل على اعتماد غالبية الأعمال اعتماداً تاماً على الذكاء الاصطناعي في الأعوام القليلة القادمة.

أحدث تسلّل الذكاء الاصطناعي إلى إدارة الموارد البشرية ثورة كبيرة فيها، وسهّل القيام بالعديد من المهام التي كانت تأخذ وقتاً وجهداً كبيرين في إتمامها، وحتى أنها كانت تقتصر إلى الدقة في بعض الأحيان. على سبيل المثال، أصبحت مهمة اختيار مرشحين للوظائف أكثر سهولة من ذي قبل ووفر الذكاء الاصطناعي على موظفي الموارد البشرية وقتاً كبيراً في عملية فرز المرشحين وحفظ قواعد البيانات المتعلقة بهم من خلال الخوارزميات التي تعمل على تحليل بيانات آلاف المتقدمين للوظائف واختيار الأفضل من بينهم. وقد زاد توفير الوقت والجهد على موظفي الموارد البشرية من إنتاجيتهم وأصبح بإمكانهم التركيز على عملية التوظيف نفسها وجعلها أسهل وأسرع دون بذلهم الكثير من الجهود في المراحل التي تسبق هذه العملية. حتى أن مراحل ما بعد التوظيف أصبحت أكثر سهولة فلم يعد هناك داع للقلق بشأن تجهيز الموظف الذي تم اختياره لوظيفة ما، فقد أصبحت مقابلات العمل تُعقد عن بعد وتوقيع العقود يتم بواسطة

البريد الإلكتروني. كذلك الاجتماع بالموظفين عن بعد وتعريف الموظفين الجدد بالشركة وسياساتها واستراتيجيتها أيضا يمكن أن يتم عن بعد. حتى أنه لم يعد هناك حاجة لحضور الموظفين إلى المكاتب، فأصبح بإمكانهم إتمام أعمالهم عن بعد، وهذا نهج اتبعته الكثير من الشركات خلال جائحة كورونا كالحل الأمثل. وقد شاع هذا النهج كثيرا منذ بدء الجائحة وحتى هذا اليوم.

كما وقّر الذكاء الاصطناعي للمؤسسات مصادر جمع وتحليل للبيانات التي تمتلكها المؤسسة عبر قسم الموارد البشرية، فأصبح بإمكان الشركات تحليل السلوك الوظيفي وسبل الإنتاج والأوقات الأكثر فاعلية للعمل والسبل الأفضل للتواصل بين الأفراد داخلها، مما أتاح للأفراد والشركات على حد سواء فرص تطوير وتحسين هائلة، بالإضافة لبيانات يمكن استخدامها للقيام بعمليات المتابعة والتقييم بشكل دقيق وأكثر كفاءة. إن وجود أنظمة ذكاء اصطناعي تتفاعل مع الأفراد وتقرأ سلوكهم وتنشئ خوارزميات تتناسب معها تعتبر عملية ثورية في قطاع التواصل بشكل عام، وبالتالي فإنها ذات تأثير مباشر على أقسام الموارد البشرية التي تستمد من التواصل قوتها وجوهرها وتبني استراتيجياتها الداخلية والخارجية عليها.

ليس هذا فحسب، بل إن الذكاء الاصطناعي وخصوصا الذي يتم تصميمه لحل المشكلات عن طريق دراسة الأنماط والخوارزميات، والذي هوفي سياق الموارد البشرية يعتبر أداة إدارة وتحليل ممتازة، سيكون جزءا أكبر من الشركات شيئا فشيئا. فهو يقدم حلول وأنظمة مدروسة وناتجة عن تحليل علمي ومنطقي لما تملكه الشركة من بيانات ومعلومات. وبالتالي فإنه سيقدم حلولاً تتناسب مع كل مشكلة وبأسلوب منطقي ومدروس.

وإن كنت عزيزي القارئ أحد موظفي الموارد البشرية، فمن المؤكد أنك تقوم بالعديد من هذه الوظائف والمهام التي لا غنى عنها لتنظيم عمل الأفراد داخل مؤسستك أو تجهيز التقارير أو غيرها من المهام التي تأخذ حيزا من يومك. لكن بعد دمج الذكاء الاصطناعي ضمن وظيفتك، فمن المؤكد أنه أصبح من اليسير جدا عليك إتمام هذه المهام دون جهد أو وقت يُذكر. وبغض النظر عما قد تسببه فكرة دمج أو ادخال الذكاء الاصطناعي بشكل غير مباشر لعملنا، حيث يعتقد العديد بأنها قد تحل محل الإنسان بشكل دائم، إلا أنها، وفي حال استخدامها بالشكل المناسب وتوظيفها من أجل زيادة فاعلية عمل الأفراد، ستكون دائما عوناً على القيام بالمهام بشكل أدق وبالتالي فإنها ستفتح مجالا أكبر للتركيز على الإبداع والتواصل والخطط الاستراتيجية التي لم تمتلك المؤسسات الوقت الكافي للتركيز عليها سابقاً.

*مستقبل وظائف الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي

تتطلب المنافسة بين المؤسسات الصناعية أن تكون هذه المؤسسات ذكية من أجل اتخاذ أفضل قراراتها وأن تظل قادرة على المنافسة في السوق، وفي الوقت الحاضر قدم كل من الذكاء الاصطناعي والذكاء البشري مساهمات كثيرة في هذا الصدد وساعدا الشركة على تحقيق أهدافها بشكل هائل.

ولا يمكن لأي مؤسسة أيا كان حجمها في الوقت الحالي أن تحافظ على حصتها في السوق وأن تتفوق على منافسيها دون أن تكون قادرة على مواكبة التطورات الهائلة في عالم التكنولوجيا والتي يسير منافسوها في استخدامها بشكل متسارع، ومن هذه التطورات استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته وتقنياته، ولن تكون وظائف إدارة الموارد البشرية بمنأى عن التغيير الذي سوف تحدثه تقنيات الذكاء الاصطناعي في سوق العمل

فقد تطور الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) من مجرد أداة تؤدي مهام بسيطة وتقدم الإجابة على الأسئلة يومياً إلى كونها جزءاً هاماً في إدارة الموارد البشرية.

ويمكننا هنا تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه: - محاكاة لذكاء الإنسان وفهم طبيعته عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتمسم بالذكاء.

توضيح مستقبل وظائف الموارد البشرية في ضوء تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

١- الاستقطاب والاختيار (Recruitment and Selection)

لقد شق الذكاء الاصطناعي طريقه في استقطاب المواهب لأنه يجعل قرارات التوظيف أسهل و أكثر فعالية ودقة نتيجة لتدخل الذكاء الاصطناعي في عمليات استقطاب المواهب، يمكن لمسؤولي الموارد الآن تقليل الوقت اللازم للتوظيف بشكل كبير ، حيث يمكن أتمتة كافة المهام المستنزفة للوقت مثل تحديد مصادر المرشحين وحفظ قواعد البيانات المتعلقة بالمرشحين، و أن أتمتة هذه المهام التي تستغرق الكثير من الوقت سيؤدي بالتأكيد إلى زيادة إنتاجية فريق الموارد البشرية حيث يمكنهم ترتيب وتصميم مراحل عملية التوظيف وفقاً لاحتياجاتهم الخاصة مما سيجعل عملية التوظيف أسهل و أسرع. أما في عملية الاختيار فيساعد الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات المتقدمين للوظائف ويقوم بعمل فلترة لأكثر المرشحين ملائمة للوظيفة المعلنة فتخفف هذه التقنيات من المهام الموكلة لموظف الموارد البشرية وتمنع الانحياز أثناء العملية فيما يخص الشكل أو طريقة كتابة السيرة الذاتية.

٢ -إدارة الأداء (Performance Management)

يمكن لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مساعدة أقسام الموارد البشرية في مراقبة المؤشرات المهمة في الوقت الفعلي، وهذه ليست مساهمة صغيرة، لأن المراجعة المستمرة للمؤشرات المتعلقة بالقوى العاملة يمكن أن تساعد في تتبع المتغيرات مثل تحفيز الموظفين، وبالتالي المساعدة في تأمين الالتزام المستمر من خلال تطوير سياسات التعويض الداعمة. و تتضمن إدارة الأداء تنفيذ أساليب أو عمليات منسقة تهدف إلى تعزيز التطوير المهني المستمر للأفراد، والحفاظ على المواهب الحالية، والتكيف مع الاحتياجات التنظيمية الحالية والمستقبلية.

كما تسمح قاعدة بيانات الموظفين المحدثة بانتظام للمديرين بالوصول إلى الأفراد الأكثر ملاءمة للقيام بمهام مختلفة. هذا، لأنه يمكن أن يشكل الأساس للمخططات التي يتم وضعها من خلال أدوات التحليلات التنبؤية، والتي تتعقب نوع المهارات التي تحتاجها المنظمة بمرور الوقت. قد يكون هذا النوع من الموارد المعلوماتية أمراً حاسماً لتحديد الملفات الشخصية الأكثر انسجاماً مع طبيعة الاحتياجات التنظيمية في أي وقت على الفور.

٣ -التطوير والتعليم (Learning and Development)

تسعى العديد من الشركات الناشئة للاستفادة من الذكاء الاصطناعي، من خلال العمل على صقل مهارات الموظفين وتطويرها. إلا تستخدم الخوارزميات في إعداد برامج تدريب متخصصة، تعتمد على مهارات العمال الحالية، لتجهيزهم للفرص المستقبلية.

تعمل شركة EdCast التي يقع مقرها في كاليفورنيا، على الربط ما بين التقييم الشامل لمهارات العمال، مع تحليل احتياجات سوق العمل في المستقبل بناءً على البيانات. مما يساعد الموظفين على تحديد الوظائف المحتملة لهم، سواء داخل الشركة أو خارجها، مع معرفة الطرق المناسبة لاكتساب هذه المهارات.

لا يقتصر الأمر على تدريبات دورية، لكن يسعى المبتكرون في الذكاء الاصطناعي إلى تضمين التعلم في أنشطة العمل اليومية. وهذا الأمر يساهم في تنمية مهارات العمال بصورة مستمرة، مما يجعلهم قادرين على التعامل مع التغيرات المستقبلية. خلقت شركة Axonify الكندية فكرة التعلم المصغر، إذ يقضي كل موظف من ثلاث إلى خمس دقائق في نوبة العمل الخاصة به، في أنشطة لتحسين التعلم والأداء، طبقاً لاحتياجات كل فرد. يحدث هذا الأمر من خلال خوارزميات الذكاء الاصطناعي.

إن التدريب مهم بشكل خاص لمواكبة وتيرة التطور التكنولوجي، ويمكن أن يلعب الذكاء الاصطناعي دوراً في هذا الصدد، على مستوى جدولة أنشطة التدريب الافتراضية وترتيبها وتنسيقها، مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت والفصول الدراسية عن بُعد. بالإضافة إلى هذه المهام اللوجستية. يمكن للذكاء الاصطناعي أيضاً أن يلعب دوراً أعلى في تعيين الموظفين لأنشطة تدريبية مخصصة، بناءً على احتياجاتهم الشخصية.

يمكن لقواعد بيانات الموظفين، إذا تم الاستعلام عنها بشكل صحيح، أن تكون مصدراً للمعلومات المفيدة لتوجيه العمال إلى فرص التدريب المناسبة، نظراً لأنها تخزن معلومات حول الخبرات والكفاءات المحددة للموظفين المختلفين.

٤- تقييم الأداء (Performance Appraisal)

يستخدم الذكاء الاصطناعي أيضاً في تقييم الموظفين، تعتمد جميع التقييمات المحببة تقريباً الآن على الذكاء الاصطناعي. يؤدي المشاركون عدداً كبيراً من الإجراءات في جلسة لعبة واحدة في الألغاز والأروقة والاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للتنبؤ بفعاليته في العمل. يتم ذلك باستخدام استبيانات مصممة خصيصاً باستخدام الذكاء الاصطناعي. بشكل أساسي، يتم إجراء تقييمات الموظفين لأغراض التوظيف الداخلي، يسأل الزملاء والقائد كيف يتصرف هذا الشخص أو ذاك، وما هي نقاط قوته وضعفه. يتم إجراء هذه الاستطلاعات المقطعية للعديد من الموظفين. ثم يمر المقيم باستبيان مصمم خصيصاً له.

من خلال تحليل البيانات باستخدام الذكاء الاصطناعي، يمكنك العثور على السلوك المرتبط بالأداء في شركة معينة وتشكيل نموذج كفاءة عمل حقيقي. ويمكن التمييز بين فئتين من تقنيات الذكاء الاصطناعي. الأول يحلل أداء الموظف، وردود الفعل من الزملاء، ونتائج الاختبار، وبناء برامج التطوير الفردية. بعد فترة، تتكرر قياسات الأداء واستطلاع آراء الزملاء، ويتم تعديل برنامج التطوير.

تساعد الفئة الثانية من التقنيات في بناء المهارات لدى الموظفين مما يزيد من فعاليتهم. عادة، يتم أخذ قائمة المهارات من برنامج التطوير. كل يوم، يتم إرسال إشعار إلى هاتف الموظف مع قائمة بالإجراءات التي يجب أن يقوم بها اليوم. في نهاية اليوم، يؤكد الموظف الإجراءات التي اتخذها، وفي اليوم التالي يتلقى قائمة جديدة.

ستتطلب هذه التغييرات تحولاً على مستوى تنظيم مهام الموارد البشرية، من أجل مرافقة المركزية المتزايدة التي يُتوقع أن تتمتع بها إدارة الموارد البشرية داخل هيكل الشركة. في الواقع، مع دمج التكنولوجيا المدعومة بالذكاء الاصطناعي، سيحتاج مديرو الموارد البشرية إلى اتخاذ قرارات بشأن كيفية التعامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي، وكيفية توجيه الموظفين للتفاعل مع

تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وكيف يمكن أن تكون التغييرات اللاحقة على مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية وعلى مستوى المنظمة

من خلال التحول التدريجي نحو الذكاء الاصطناعي، يجب على المديرين التنفيذيين في إدارة الموارد البشرية توقع الحاجة إلى هذه المهارات الناشئة وفي الوقت نفسه، تطوير استراتيجيات جديدة للحفاظ على بيئة العمل محفزة وآمنة. يجب على المنظمات أيضاً التفكير في إعادة تدريب موظفي الموارد البشرية في ضوء هذه الاحتياجات، إذا أرادوا الاستمتاع بالانتقال السلس إلى الذكاء الاصطناعي. والعمل على دمج الموظفين الفنيين في أقسام الموارد البشرية، من أجل بناء خوارزميات تحليلات البيانات المناسبة بشكل فريد لاحتياجات الشركة. سيكون ضمان وجود هذه الموارد الانتقالية ذا أهمية قصوى لترحيل أنشطة إدارة الموارد البشرية عبر بيئة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، مع الحفاظ على التركيز القوي على وظائف الموارد البشرية التقليدية مثل الدعم الإداري والتدريب والاستشارات ومناصرة الموظفين والشراكة الاستراتيجية.