

The Role of Modern Human Resource Information Systems in Enhancing the Performance of Human Resource Management in Economic Organizations - A Case Study of Emirates and DXN Companies

بوهرين فتيحة¹

مصباح عائشة

جامعة قسنطينة 2 – عبد الحميد مهري، الجزائر

جامعة قسنطينة 2 – عبد الحميد مهري، الجزائر

Fatiha.bouhrine@univ-constantine2.dz

aicha.mesbah@univ-constantine2.dz

تاريخ النشر: 2025/06/04

تاريخ القبول للنشر: 2025/04/26

تاريخ الاستلام: 2025/03/21

ملخص: تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية من الأدوات الأساسية في تحسين إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية، ولهذا قامت كل من شركة طيران الإمارات وDXN بتطبيق نظام Oracle HCM Cloud لتحقيق تحول رقمي في كيفية إدارة الموارد البشرية داخلهما، ومن هذا المنطلق فإن الهدف الرئيسي من دراستنا هو إثبات الدور الإيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية في تحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية بشركتي طيران الإمارات وDXN، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في الجزء النظري، وعلى المنهج المقارن في الجزء التطبيقي، وقد توصلت الدراسة بأن نظام Oracle HCM Cloud ساعد الشركتين على تحسين إدارة الموارد البشرية بهما حيث استفادت من التحسينات في مختلف المجالات، فشركة DXN استفادت من الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف وإدارة الأداء، وحققت تحسناً أكبر في بعض الجوانب، كتقليص وقت التوظيف وتحسين دقته، وزيادة التفاعل مع الموظفين، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وزيادة الكفاءة في معالجة الرواتب والمكافآت، بينما طيران الإمارات استفادت من أدوات التحليل المستمر لتحسين التقييم وتدريب الموظفين، وقد حققت تحسناً أكبر في بعض الجوانب كزيادة سرعة تقارير الأداء، وتطوير قدراتها في مجال التوظيف، فساعدتها النظام في تقليص وقت التوظيف، وتحسين كفاءة الأداء، وزيادة الشفافية في إدارة الرواتب، كما سهل الوصول إلى البيانات بشكل سريع وآمن.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية؛ توظيف؛ إدارة الأداء؛ تدريب؛ رواتب.

تصنيفات JEL: M12، K31.

Abstract :

Human Resource Information Systems (HRIS) are essential tools for improving human resource management within economic organizations. For this reason, both Emirates Airlines and DXN have implemented the Oracle HCM Cloud system to achieve a digital transformation in their human resource management processes. The main objective of our study is to demonstrate the positive role of HRIS in improving the function of human resource management in Emirates Airlines and DXN. We relied on a descriptive-analytical approach for the theoretical part and a comparative approach for the practical part. The study concluded that the Oracle HCM Cloud system helped both companies improve their human resource management by benefiting from improvements in various areas. DXN benefited from artificial intelligence in recruitment and performance management, achieving greater improvements in some aspects, such as reducing recruitment time and improving its accuracy, increasing employee engagement, reducing operational errors, and enhancing efficiency in payroll and rewards processing. Meanwhile, Emirates Airlines benefited from continuous analytical tools to improve employee evaluation and training. They achieved greater improvements in some areas, such as increasing the speed of performance reports, enhancing their recruitment capabilities, reducing recruitment time, improving performance efficiency, increasing transparency in payroll management, and enabling quick and secure access to data.

Keywords: Human Resource Information Systems; Recruitment; Performance Management; Training; Payroll

Jel Classification Codes: M12، K31.

1. مقدمة:

أصبحت نظم معلومات الموارد البشرية من الأدوات الأساسية التي تساهم بشكل كبير في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية، فقد شهدت تكنولوجيا المعلومات تطورًا كبيرًا في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى تغيرات جذرية في كيفية إدارة وتنظيم الموارد البشرية في المؤسسات، فقبل ظهور هذه النظم كانت الكثير من المهام المتعلقة بالموارد البشرية تتطلب وقتًا وجهدًا كبيرًا، وكانت تُنفذ يدويًا، مما قد يعرضها للأخطاء والتأخير.

ففي ظل هذه التحولات التكنولوجية، فإن دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية تكتسب أهمية كبيرة خاصة في ظل المنافسة العالية في الأسواق، وحاجة المؤسسات لتطوير استراتيجيات موارد بشرية مبتكرة تساهم في تحقيق أهدافها، وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات المعاصرة، وتحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال التنافسية.

واستنادًا لما سبق يمكن حصر إشكالية بحثنا في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية بشركتي Emarates و DXN؟

1-1- فرضيات البحث :

لإثبات الدور الذي تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية يمكن بناء عدة فرضيات بحثية تساهم في تحليل العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء وظيفة إدارة الموارد البشرية والتي تهدف بالأساس إلى التحقق من النتائج التي نسعى إلى الوصول إليها، وفيما يلي بعض الفرضيات التي يمكن أن تكون محورية في هذا البحث.

الفرضية الرئيسية :

تساهم نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة بشكل إيجابي في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في شركتي Emarates و DXN

الفرضية الفرعية الأولى:

تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يؤدي إلى تقليص وقت التوظيف في شركتي Emarates و DXN

الفرضية الفرعية الثانية:

تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتفاعل مع الموظفين في شركتي Emarates و DXN .

الفرضية الفرعية الثالثة:

يؤدي تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة إلى تحسين فعالية التدريب وكفاءة الموظفين في شركتي Emarates و DXN .

الفرضية الفرعية الرابعة:

تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة تساهم في تقليص زمن حساب الراتب والأخطاء المرتبطة به في شركتي Emarates و DXN .

الفرضية الفرعية الخامسة:

يساهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين سرعة تقارير الأداء، ودقة التقارير في شركتي Emarates و DXN .

2-1- أهداف البحث

نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف التي يمكننا إيجازها في النقاط التالية:

➤ إبراز المفاهيم الأساسية لكل من نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة ووظيفة إدارة الموارد البشرية؛

➤ إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية؛

➤ تحليل تأثير الأتمتة والتكنولوجيا في تبسيط العمليات الروتينية بوظيفة إدارة الموارد البشرية؛

➤ دراسة التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة وكيفية التغلب عليها لتحقيق أقصى استفادة من هذه النظم؛

3-1- منهجية البحث :

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها ومقارنتها للوصول إلى نتائج عامة من خلال البحث المكتبي والوثائقي والدراسات السابقة والتقارير البحثية، والمواقع الالكترونية، كما اعتمدنا على المنهج المقارن في الدراسة للمقارنة بين شركتي Emarates و DXN

4-1- أهمية البحث

تكمن أهمية دراسة موضوع نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات من خلال قدرتها على تعزيز الكفاءة التشغيلية والفعالية داخل المؤسسة، حيث تتيح هذه النظم أتمتة العديد من المهام الروتينية، مما يقلل من الأخطاء ويزيد من سرعة الأداء، كما تقدم بيانات دقيقة وموثوقة تساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية، وهو ما يجعل هذا الموضوع محط اهتمام بالغ في الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتطور التكنولوجي وسبل تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات.

5-1- هيكل الدراسة: للإحاطة بالموضوع والاجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة الى ثلاث محاور حيث تناولنا في المحور الأول الإطار المفاهيمي لنظم معلومات الموارد البشرية الحديثة، اما المحور الثاني فخصص لدراسة وظيفة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بنظم معلومات الموارد البشرية الحديثة، بينما المحور الثالث فكان دور نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في شركتي Emarates و DXN، وختمنا الدراسة بخاتمة عرضنا فيها اهم النتائج المتوصل اليها

2. الإطار المفاهيمي لنظم معلومات الموارد البشرية الحديثة:

1. تعريف نظم معلومات الموارد البشرية:

هناك العديد من التعاريف التي أعطيت لنظم معلومات الموارد البشرية ويمكننا التطرق لبعض منها على النحو التالي:

تعرف على أنها: " مجموعة من الأنظمة التكنولوجية التي تستخدمها المؤسسات لجمع، وتخزين، وإدارة، وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين، فهي تساعد في أتمتة العديد من العمليات الإدارية الروتينية كالتوظيف، والرواتب، وإدارة الأداء، والتدريب، وتخطيط القوى

العاملة. وتعتبر هذه النظم جزء لا يتجزأ من النظام الإداري للمؤسسة حيث تتيح تكامل البيانات بين مختلف الإدارات" (Hendrickson, 2003, p.377).

كما تعرف كذلك على أنها: "مجموعة الأنظمة المترابطة التي تساعد المؤسسات في جمع، وتخزين، ومعالجة، وتحليل بيانات الموارد البشرية لأغراض إدارة الموظفين، وتحسين العمليات الداخلية، واتخاذ قرارات إستراتيجية بشأن القوى العاملة (Kavanagh&Thite, 2015, p.7).

تعرف نظم معلومات الموارد البشرية كذلك بأنها: "أنظمة تعتمد على الكمبيوتر، وتستخدم لجمع البيانات، وتنظيمها، وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية مثل الأداء، والحضور، والرواتب، والتوظيف، والتدريب، وتهدف هذه النظم إلى تحسين الكفاءة الإدارية ودعم اتخاذ القرارات المدروسة (Dessler, 2017, p.51).

تعرف كذلك بأنها: "أنظمة رقمية تُستخدم لإدارة معلومات الموظفين وتسهيل العمليات المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، التعويضات، والأداء، والتدريب، فتتيح تكامل البيانات مما يساعد في تحسين فعالية وشفافية القرارات (Stone, 2017, p.32).

وتعرفها بأنها: "نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام تكنولوجي يستخدمه قسم الموارد البشرية لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بالقوى العاملة داخل المؤسسة، حيث يساهم في أتمتة العديد من العمليات، مثل إدارة الرواتب والتوظيف، ويعزز من قدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة لمتغيرات السوق (Noe, 2017, p.22).

2.2 . أنواع نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة :

هناك عدة أنواع من النظم التي تستخدمها المؤسسات لتحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءتها، وهذه الأنواع تشمل:

نظم معلومات الموارد البشرية السحابية (Cloud-based HRIS): هي الأنظمة التي تعتمد على الحوسبة السحابية لتخزين البيانات وإدارتها، حيث تُتيح للمؤسسات الوصول إلى البيانات في أي وقت ومن أي مكان، مما يعزز المرونة ويساهم في تحسين الكفاءة في التوظيف، وإدارة الأداء، والتطوير والتدريب، وإدارة الرواتب والمكافآت، وتقارير الأداء والشفافية، كما تساعد في تحسين التوسع (Tannenbaum & Kahana, 2020, p. 118).

نظم إدارة رأس المال البشري (Human Capital Management - HCM): هذه الأنظمة تركز على إدارة رأس المال البشري بشكل شامل، مما يشمل استراتيجيات التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، والتطوير المهني، فتوفر أدوات متقدمة لتحليل بيانات الموظفين وتحسين أدائهم (Kavanagh & Thite, 2015, p : 48).

نظم معلومات الموارد البشرية المتكاملة (Integrated HRIS): تُستخدم هذه الأنظمة لدمج مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، إدارة الرواتب، إدارة الحضور، والتدريب في منصة واحدة، فيساهم هذا التكامل في تحسين تدفق المعلومات بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة (Armstrong, 2014, p . 112).

نظم التوظيف الإلكترونية (E-recruitment Systems): تعتبر نظم التوظيف الإلكترونية جزءاً مهماً من نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة، فهي تتيح للمؤسسات أتمتة عملية التوظيف، بدءاً من الإعلان عن الوظائف وصولاً إلى اختيار المرشحين وإجراء المقابلات (Schilling , 2018, p . 88).

نظم إدارة الأداء (Performance Management Systems): تركز على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين عن طريق تتبع أدائهم، وتحديد الأهداف، والتقييم المستمر، فتساعد في تعزيز التواصل بين الموظفين والمدبرين وتحقيق أهداف المؤسسة (Noe, 2017, p. 210).

2-3- الفرق بين نظم معلومات الموارد البشرية التقليدية والنظم الحديثة:

يتمثل في العديد من الجوانب المتعلقة بالتقنيات المستخدمة، الأتمتة، والتكامل مع الأنظمة الأخرى داخل المؤسسة، وفيما يلي سنعرض أهم الفروقات بينهما:

أ- الأنظمة التقليدية: غالبًا ما كانت تعتمد على تخزين البيانات يدويًا أو في قواعد بيانات بسيطة، مع نقص الأتمتة والتحليل المتقدم، حيث كانت العمليات اليدوية مثل تعبئة استمارات التوظيف ومعالجة الرواتب تتم بشكل يدوي أو باستخدام أدوات برمجية قديمة مثل Excel و Access لإدارة بيانات الموظفين، (Stone , 2017, p . 108)، فكانت في الغالب بسيطة من حيث التكلفة، لكنها محدودة من حيث الأداء والقدرة على التعامل مع البيانات الضخمة، غير أنها كانت تفتقر إلى التكامل بين مختلف أقسام المؤسسة، مما جعل معالجة البيانات ومشاركة المعلومات بين الأقسام صعبة، كما أنها تستغرق وقتًا طويلاً في إدخال البيانات وتحديثها، وهي عرضة للأخطاء البشرية نتيجة الاعتماد على السجلات الورقية، وهناك صعوبة في متابعة أداء الموظفين في الوقت الفعلي، إلى جانب محدودية في تقارير الأداء والموارد المتاحة لإجراء تحليلات متقدمة (Kavanagh & Thite, 2015,p.15).

ب- الأنظمة الحديثة: تعتمد على تقنيات متقدمة مثل الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الكبيرة، فهذه الأنظمة تتيح أتمتة شاملة للعمليات، مثل التوظيف، وإدارة الأداء، وتقديم تقارير تحليلية في الوقت الفعلي، حيث تدعم هذه الأنظمة التكامل بين مختلف الإدارات مثل المالية والتسويق، (Bach & Kessler, 2012, p . 72) مما يساعد في تسهيل تبادل البيانات وتحسين اتخاذ القرارات الإستراتيجية، كما أنها توفر تحليلات قوية ودقيقة، وتساهم في تسريع اتخاذ القرارات، وتقديم تجربة مستحبة للموظفين من خلال منصات الخدمة الذاتية، كما أن استخدام البرمجيات الحديثة يؤدي إلى تقليل الوقت والجهد البشري في إدخال البيانات، كما توفر أدوات قوية لتحليل الأداء وقياس الفعالية، وتتيح الوصول إلى البيانات بشكل فوري من أي مكان وفي أي وقت بفضل التكنولوجيا السحابية، ويتم تحديث الأنظمة بشكل دوري لضمان مواكبة التطورات التكنولوجية، ويمكن دمج الأنظمة الحديثة مع الأنظمة الأخرى مثل نظم المحاسبة أو نظم إدارة المشروعات (Awasar & Kumar ,2022, p.47)

ج- الفرق بين النظامين: يمكن تحديد الفرق في النظامين من خلال النقاط التالية:

- الوظائف: الأنظمة التقليدية تقتصر على الوظائف الأساسية مثل تسجيل البيانات وتخزينها، بينما الأنظمة الحديثة تقدم تحليل للبيانات وتقرير عن الأداء ودعم اتخاذ القرارات.

- التكامل: الأنظمة التقليدية تعمل بشكل معزول ولا تتكامل بسهولة مع الأنظمة الأخرى، بينما الأنظمة الحديثة تدعم التكامل بين العديد من الأقسام والنظم داخل المؤسسة.

- الأتمتة: الأنظمة الحديثة تتميز بوجود أتمتة متكاملة للعملية بأكملها، بينما في الأنظمة التقليدية، الكثير من العمليات تتطلب تدخلًا يدويًا (Awasar & Kumar ,2022, p.45-67).

3. وظيفة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بنظم معلومات الموارد البشرية الحديثة :

تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية أحد الأعمدة الأساسية في أي مؤسسة حديثة، حيث تركز على إدارة القوى العاملة، وتسعى إلى الحفاظ على بيئة عمل مناسبة تساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة، ولهذا خصصنا هذا المحور للتطرق للمفاهيم الأساسية لها، أهميتها، وأبعادها.

3-1- تعريف وظيفة إدارة الموارد البشرية :

هناك العديد من التعاريف التي أعطيت لوظيفة إدارة الموارد البشرية، وهي تختلف باختلاف الغرض من استخدامها ويمكننا التطرق لبعض منها على النحو التالي:

أ- تعريف إدارة الموارد البشرية كوظيفة إستراتيجية: تعتبر إدارة الموارد البشرية وظيفة إستراتيجية تركز على جذب وتطوير والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمناسبين لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث تقوم بتنسيق الأنشطة المتعلقة بالتوظيف، والتدريب، والتطوير، والتقييم وتوفير بيئة عمل مناسبة (Dessler, 2020, p. 4).

ب- تعريف وظيفة إدارة الموارد البشرية كداعم للثقافة التنظيمية: "هي المسؤولة عن تصميم وتنفيذ السياسات التي تساهم في تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، بما في ذلك خلق بيئة عمل مرنة وداعمة للابتكار" (Armstrong, 2020, p.12).

ج- تعريف وظيفة إدارة الموارد البشرية كوظيفة تركز على الأداء: "هي مجموعة من السياسات والإجراءات التي تركز على تحسين أداء الأفراد داخل المؤسسة بالتدريب المستمر وتطوير القدرات القيادية وتعزيز التعاون بين الموظفين" (Mathis & Jackson, 2021, p.45).

د- تعريف وظيفة إدارة الموارد البشرية من منظور العلاقات الإنسانية: "تعد بمثابة جسر بين الموظفين والإدارة، فتركز على تحسين العلاقات الإنسانية بالمؤسسة، وتعزيز التفاعل بين الإدارة والموظفين لضمان تحسين الأداء الوظيفي" (Ivancevich et al., 2021, p99).

ه- تعريف إدارة الموارد البشرية كوظيفة تركز على الاستخدام الأمثل للموارد البشرية: "تركز وظيفة إدارة الموارد البشرية على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال التأكد من أن الموظفين المناسبين يشغلون الوظائف المناسبة، مع تقديم التدريب والتطوير المستمر" (Noe et al., 2019, p. 29).

3-2- أبعاد وظيفة إدارة الموارد البشرية: تعد وظيفة إدارة الموارد البشرية وظيفة أساسية في أي مؤسسة تهدف إلى تحسين الكفاءة العامة من خلال إدارة الموظفين بشكل استراتيجي، وتمثل أبعادها في النقاط التالية:

أ- التخطيط والتنظيم: وضع خطط إستراتيجية لتحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة، وتحديد المهارات المطلوبة، والتخطيط الجيد يساعد في توفير الكفاءات اللازمة لتحقيق أهدافها، كما يشمل أيضاً تنظيم الهياكل التنظيمية وتنظيم فرق العمل، ووضعها في هيكل تنظيمي فعال يضمن توزيع المهام والموارد، فيسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية (Tannenbaum & Kahana, 2020, p.55).

ب- التوظيف والاختيار: يشمل عمليات جذب واختيار الموظفين الجدد الذين يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة للعمل في المؤسسة يتضمن التوظيف، وتحديد المصادر المثلى للمرشحين، وإجراء مقابلات واختبارات لاختيار الأنسب (Mathis & Jackson, 2021, p.123).

ج- التدريب والتطوير: يتضمن تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات وقدرات الموظفين، فالتدريب يساعد في رفع مستوى الأداء، بينما يساهم التطوير في إعداد الموظفين لمناصب قيادية مستقبلاً (Noe, et al., 2019, p. 245).

د- إدارة الأداء: يهدف هذا البعد إلى قياس ومتابعة أداء الموظفين بشكل دوري، وتقديم التقييمات اللازمة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف. يشمل ذلك تحديد الأهداف، وتقديم الملاحظات، والتطوير المستمر للموظفين (Kavanagh, et al., 2015, p. 215).

ه- إدارة المكافآت والمزايا: يتضمن هذا البعد تحديد الأجور والرواتب المناسبة، بالإضافة إلى المكافآت والمزايا الأخرى مثل التأمين الصحي، التقاعد، والحوافز الأخرى التي تعزز من رضا الموظفين وتحفزهم على تحسين أدائهم (Ivancevich, et al., 2021, p. 154).

و- إدارة العلاقات الوظيفية: يشمل هذا البعد إنشاء بيئة عمل سليمة وصحية بين الموظفين والإدارة، فيتضمن إدارة الشكاوى، وحل النزاعات، وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة (Dessler, 2020, p. 88).

3-3- دور نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية

تمثل نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة حلاً إستراتيجياً تدعم الأهداف التنظيمية الكبرى، كما يمكن القول بأنها أصبحت المحرك الرئيسي الذي يعزز من قدرة المؤسسات على الاستجابة للتحديات المتغيرة في بيئة العمل المتطورة، وسنحاول من خلال هذا المحور تبيان طبيعة العلاقة بينها وبين وظيفة إدارة الموارد البشرية، كما سنقدم تجارب لشركات رائدة في مجال تطبيق نظم المعلومات والاستراتيجيات التي اتبعتها لتحقيق النجاح والريادة في مجال أعمالها.

3-3-1- العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية ووظيفة إدارة الموارد البشرية:

تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية من الأدوات الحيوية في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث تتكامل هذه الأنظمة مع مختلف وظائف الموارد البشرية، مما يساعد في تحسين الكفاءة التشغيلية، واتخاذ قرارات أكثر دقة، وفي هذا السياق توجد علاقة وثيقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء وظيفة إدارة الموارد البشرية، حيث تلعب هذه الأنظمة دوراً محورياً في تسهيل وتنظيم العديد من العمليات الحيوية، والتي سنتطرق إليها من خلال:

أ- تحسين وأتمتة العمليات الإدارية: تساهم هذه النظم في أتمتة العمليات الإدارية الروتينية، كإدارة الرواتب، وتسجيل الحضور، وإدارة الإجازات، وتقليل الوقت والجهد لتنفيذ المهام اليومية، فتزيد كفاءة إدارة الموارد البشرية، كما تقلل من الأخطاء البشرية، مما يحسن من دقة البيانات ويوفر الوقت للإدارة للتركيز على القضايا الإستراتيجية (Armstrong, 2014, p. 95).

ب- دعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية: توفر هذه النظم تحليلاً دقيقاً للبيانات المتعلقة بالموظفين، فتسهم في اتخاذ قرارات إستراتيجية بشأن التوظيف، والتدريب، وتطوير القوى العاملة، فتتمكن المؤسسة من استخدامها في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية لها، فيعزز ذلك التخطيط الاستراتيجي والتطوير المستمر للموظفين (Kavanagh&Thite, 2015, p.78).

ج- تحسين تجربة الموظف: تساهم هذه النظم في تحسين تجربة الموظف من خلال توفير منصات الخدمة الذاتية (self-service)، حيث يمكنهم الوصول إلى بياناتهم الشخصية مثل الرواتب والإجازات والتقارير الخاصة بالأداء، كما توفر لهم وسيلة مباشرة لتقديم طلباتهم مما يعزز التفاعل والتواصل بين الموظفين والإدارة، وبالتالي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل (Stone, 2017, p.123).

د- تطوير وتحسين إدارة الأداء: تتيح هذه النظم الحديثة بتتبع وتقييم أداء الموظفين بشكل دوري ودقيق، فيساعد في تحسين عملية إدارة الأداء داخل المؤسسة بتوفير تقييمات فورية وشاملة لأدائهم، ويمكن للإدارة تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب أو تطوير مهاراتهم، كما يمكن لهذه الأنظمة تقديم ملاحظات فورية للموظفين لتحسين أدائهم (Noe, 2017, p.240).

تسهيل التواصل والتكامل بين الأقسام: تساهم هذه النظم في تعزيز التواصل والتكامل بين قسم الموارد البشرية والأقسام الأخرى في المؤسسة، فمن خلال تبادل البيانات بين الأقسام المختلفة يتم تحسين التنسيق بينها، مما يساعد في اتخاذ قرارات أكثر دقة ويقلل من التكرار والمشاكل المرتبطة بالبيانات المفقودة أو غير المحدثة (Bach & Kessler, 2012, p.110).

هـ- ضمان الامتثال للقوانين واللوائح: توفر هذه النظم آلية متابعة الامتثال للقوانين المحلية والدولية المتعلقة بالعمل، حيث تضمن بأن جميع العمليات المتعلقة بالموظفين، مثل الرواتب والإجازات، تتم وفقاً للقوانين المعمول بها، كما يتم تحديث هذه الأنظمة بشكل دوري لضمان توافقها مع التعديلات القانونية الجديدة (Dessler, 2017, p. 200).

و- تحسين إدارة الأداء وتطوير الموظفين: تتيح هذه النظم تتبع وتقييم أداء الموظفين بشكل دوري باستخدام مؤشرات أداء محددة، وهذا ما يمكن الإدارة من تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب أو دعم إضافي لتحسين أدائهم، كما تساعد في وضع خطط تنموية شخصية لكل موظف بما يتماشى مع احتياجاته الوظيفية، مما يعزز من إنتاجية المؤسسة ككل (Noe, 2017, p. 58)

ت- تقليل الأخطاء وزيادة الدقة: تقلل هذه النظم من الأخطاء البشرية التي قد تحدث في العمليات اليدوية مثل حساب الرواتب أو إدارة الحضور والانصراف، وذلك بفضل الأتمتة والرقمنة، فتزداد دقة البيانات ويقل احتمال حدوث الأخطاء في الحسابات أو تحديث السجلات (Schilling, 2018, p.129)، مما يعزز مصداقية المعلومات داخل المؤسسة.

م- تعزيز التواصل الداخلي والشفافية: تسمح هذه النظم للموظفين بالوصول إلى معلوماتهم الشخصية بشكل مباشر، مثل سجلات الحضور، الرواتب، والأداء، وهذا ما يعزز من الشفافية ويقلل من الشكاوى المتعلقة بالرواتب أو الحوافز كما يسهل النظام على الموظفين التواصل مع إدارة الموارد البشرية مباشرة للحصول على أي استفسارات أو دعم (Stone, 2017, p. 72)

ن- تقليل التكاليف الإدارية: من خلال أتمتة العديد من الأنشطة الروتينية التي كانت تتطلب وقتاً وجهداً كبيراً من موظفي الموارد البشرية، تساعد هذه النظم في تقليل التكاليف المرتبطة بالعمل الإداري، كما أن دقة البيانات تقلل من الحاجة إلى التصحيحات والتعديلات المتكررة، مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء المكلفة (Kavanagh & Thite, 2015, p.45).

3-2- دور استراتيجيات نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين فعالية وظيفة إدارة الموارد البشرية :

تساهم استراتيجيات نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين فعالية وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، ومن أبرزها: أ- التحليل المتقدم للبيانات (Big Data & Analytics) : تسعى المؤسسات إلى استخدام تقنيات التحليل المتقدم للبيانات لفهم سلوك الموظفين وتحسين عملية اتخاذ القرارات، مثل تحديد احتياجات التوظيف، تطوير مهارات الموظفين، وتحسين أداء الفريق (Kavanagh & Thite, 2015, p.120)

ب- الأتمتة والتكامل: تتيح هذه النظم أتمتة العديد من العمليات اليومية مثل إدارة الحضور، دفع الرواتب، التوظيف، والإجازات، مما يزيد من الكفاءة التشغيلية، كما تدعم هذه الأنظمة التكامل مع الأنظمة الأخرى داخل المؤسسة مثل الأنظمة المالية أو إدارة الأداء. (Armstrong, 2020, p.214)

ج- الاعتماد على السحابة (Cloud Computing) : توفر الأنظمة السحابية إمكانيات الوصول إلى البيانات من أي مكان وفي أي وقت، مما يساعد في تحسين مرونة العمل وتنظيم الموارد البشرية، وتعزيز القدرة على التوسع والتطوير ونمو المؤسسة.

د- الذكاء الاصطناعي (AI) وتعليم الآلة (Machine Learning) : تدعم تقنيات الذكاء الاصطناعي وتعليم الآلة في تحسين عمليات التوظيف، من خلال أتمتة عملية الفحص والتحليل للسير الذاتية، بالإضافة إلى تحسين استراتيجيات إدارة الأداء وتطوير المواهب.

هـ- التركيز على تجربة الموظف: تسعى الأنظمة الحديثة إلى تحسين تجربة الموظف من خلال منصات الخدمة الذاتية، التي تمكن الموظفين من الوصول إلى معلوماتهم الخاصة وإجراء التحديثات بسهولة، مما يعزز من الرضا الوظيفي والمشاركة.

و- أمن البيانات وحمايتها: مع تزايد الاعتماد على الأنظمة الرقمية، ستزداد أهمية حماية بيانات الموظفين، مما يستدعي تطوير تقنيات متقدمة لضمان أمن البيانات والحفاظ على خصوصية المعلومات الشخصية (Kavanagh & Thite, 2015, p.95).

4- دور نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في شركتي Emarates و DXN .

سنحاول في هذا العنصر التطرق لنظام Oracle HCM Cloud من خلال تعريفه إبراز مختلف مراحل ومزاياه وتطبيقه في شركتي Emarates و DXN، والمقارنة بينهما.

4-1- نظام Oracle HCM Cloud لإدارة وظيفة إدارة الموارد البشرية :

سنحاول من خلال العنصر الموالي التعريف بالنظام وكيفية عمله ومراحل تنفيذه ومزاياه.

أ- تعريف شركة Oracle:

هي شركة أمريكية متعددة الجنسيات توجد في كاليفورنيا متخصصة في تطوير البرمجيات وتقديم حلول الحوسبة السحابية، وتشتهر بتقديم حلول قواعد البيانات للمؤسسات الكبيرة، بالإضافة إلى العديد من البرامج والخدمات في مجالات إدارة علاقات العملاء (CRM)، وتخطيط موارد المؤسسات (ERP)، وإدارة سلسلة الإمدادات (SCM)، والتحليلات البيانية، وقد توسعت على مر السنوات من خلال استحوادها على العديد من الشركات الرائدة في مجال التكنولوجيا مثل Sun Microsystems (مطور لغة البرمجة Java)، و PeopleSoft (المتخصصة في أنظمة إدارة الموارد البشرية)، و NetSuite (لتوفير حلول الحوسبة السحابية)، وقد طورت نظام الحوسبة السحابية (Cloud)، حيث تقدم حلول الحوسبة السحابية عبر Oracle Cloud، التي تشمل تخزين البيانات، والحوسبة، والشبكات، والتطبيقات، والأمن، والذكاء الاصطناعي، فهي بذلك تقدم من خلال نظام Oracle HCM Cloud حلاً متكاملًا لإدارة الموارد البشرية عبر السحابة، يتضمن التوظيف، وإدارة الأداء، وتطوير الموظفين، والرواتب والمكافآت، وتحليل الأداء.

ب- التعريف بنظام Oracle HCM Cloud : يعتبر أحد أنظمة الموارد البشرية الحديثة وهو حل سحابي لإدارة الموارد البشرية، ويهدف إلى تحسين عمليات الموارد البشرية في المؤسسات من خلال تقديم مجموعة متكاملة من الأدوات والأنظمة التي تساهم في تحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الإنتاجية (Oracle, 2024).

تم تصميم Oracle HCM Cloud لدعم المؤسسات في إدارة الموظفين من جميع الجوانب بشكل شامل، بدءاً من التوظيف إلى التقييمات المستمرة، حيث يتيح هذا النظام للشركات إدارة عمليات الموارد البشرية بشكل مرن، وسهل الوصول عبر السحابة، ما يعزز الأتمتة ويقلل من التكاليف التشغيلية، كما يقدم إمكانيات تحليل البيانات لتقديم رؤى معمقة حول أداء الموظفين وتوجيه استراتيجيات الموارد البشرية بشكل دقيق (Oracle, 2024).

ح- كيفية عمل النظام Oracle HCM Cloud : يعمل عبر منصات سحابية آمنة يتم الوصول إليها عبر الإنترنت، حيث يعتمد النظام على البنية التحتية السحابية التي توفر للمؤسسات القدرة على إدارة بيانات الموظفين بكفاءة دون الحاجة إلى بنية تحتية محلية مكلفة، يشمل النظام مجموعة من التطبيقات التي تغطي جميع وظائف الموارد البشرية، ويتم الوصول إلى جميع الوظائف والبيانات من خلال واجهة مستخدم سهلة وقابلة للتخصيص (Oracle, 2024).

د- مراحل تنفيذ النظام Oracle HCM Cloud : يمر النظام بعدة مراحل أساسية يمكن إيجازها في:

○ التخطيط والتصميم: وذلك بتقييم الاحتياجات الخاصة بالمؤسسة وعملياتها، وتحديد الأهداف التنظيمية للنظام مثل تحسين التوظيف، رفع الكفاءة، وتقليل التكاليف، وتخصيص النظام ليتماشى مع سياسات وإجراءات الشركة (Oracle, 2024).

○ التنفيذ والتكامل: بدمج النظام مع الأنظمة الأخرى المستخدمة في الشركة مثل أنظمة المحاسبة أو نظم إدارة الأداء، وتدريب الموظفين على استخدام النظام بشكل فعال، وتخصيص الواجهات والتقارير لتلبية احتياجات الشركة (Oracle, 2024).

○ الاختبار والتحقق: يتم اختبار النظام للتأكد من أن جميع الوظائف تعمل بشكل صحيح، ويقوم الفريق المختص بتحليل أداء النظام لضمان توافقه مع توقعات الأعمال.

○ الانتقال إلى الإنتاج: بعد إجراء الاختبارات، يتم الانتقال إلى بيئة الإنتاج، ويشرع في استخدام النظام في العمليات اليومية للمؤسسة.

○ الدعم المستمر والصيانة: دعم النظام وتقديم التحديثات بشكل مستمر لضمان تقديم أفضل تجربة للمستخدم، إلى جانب ذلك تحليل الأداء بشكل دوري لتحسين النظام حسب الحاجة (Oracle, 2024).

ج--مكونات نظام Oracle HCM Cloud : يتكون من مجموعة متنوعة من التطبيقات التي تدير جميع جوانب الموارد البشرية، وسنحاول فيما يلي التطرق للمكونات الرئيسية له:

○ إدارة الموظفين (Core HR) : تهتم بإدارة السجلات الأساسية للموظفين مثل البيانات الشخصية، التوظيف، الترقية، والتعيينات، وتوفر تقارير شاملة حول الموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات إستراتيجية بناءً على البيانات (Oracle, 2024).

○ التوظيف (Recruiting) : تدير وحدة التوظيف عملية التوظيف من الإعلان عن الوظائف إلى قبول الموظفين الجدد، وتعتمد على أدوات خاصة تستخدم لتصفية السير الذاتية، والجدولة، وإدارة المرشحين، كما تتضمن أدوات تستخدم لتخصيص تجربة التوظيف وتحسينها.

➤ - إدارة الأداء (Performance Management) : هي أداة قوية لتقييم أداء الموظفين بناءً على الأهداف والمعايير المحددة، حيث توفر تقارير وتحليل حول أداء الموظفين لتوجيه عملية اتخاذ القرارات مثل الترقيات أو التحفيز، كما يمكن تحديد الأهداف الشخصية والمؤسسية، وتقديم الملاحظات المستمرة (Oracle, 2024).

○ إدارة التعلم (Learning Management) : توفر وحدة إدارة التعلم أدوات لتخطيط وتنظيم الدورات التدريبية للموظفين، حيث تساعد على تتبع التقدم التدريبي وتقديم دورات تعليمية متخصصة، وهذه الوحدة تتكامل مع إدارة الأداء، مما يسمح بوضع خطط تدريبية بناءً على احتياجات تطوير الموظف (Oracle, 2024).

○ إدارة الرواتب (Payroll) : تشمل مجموعة من الوظائف تهتم بحساب الرواتب وحوافز الموظفين وإعداد التقارير المالية المتعلقة بالرواتب، ويتكامل مع الأنظمة الأخرى لتقديم تقارير دقيقة حول الضرائب (Oracle, 2024).

○ إدارة المكافآت والمزايا (Compensation & Benefits) : تتعامل مع هيكلة الرواتب والمكافآت والمزايا مثل التأمين الصحي والإجازات، وتوفر مرونة في تخصيص أنظمة المكافآت والمزايا بناءً على الأنظمة القانونية والتشريعات المحلية (Oracle, 2024).

○ إدارة الحضور والإجازات (Time & Labor) : تسهل تتبع ساعات العمل وحساب الإجازات، وتوفر آليات للتخطيط والجدولة، مما يسهل على الشركات مراقبة الحضور (Oracle, 2024).

○ تحليل الموارد البشرية (HR Analytics) : يقدم أدوات وتحليل متقدمة لدراسة بيانات الموارد البشرية، ويمكن استخدامها لتحسين استراتيجيات التوظيف، والتطوير، والتخطيط.

○ إدارة التنقل الداخلي (Global HR) : تدير الموظفين في المواقع العالمية وتساعد في التنقلات بين الدول والامتثال للقوانين المحلية.

○ إدارة الموهبة (Talent Management) : تشمل عملية تعيين وتدريب الموظفين الأكثر كفاءة، حيث يتم تحديد الموهبة من خلال الأدوات التي توفر تقارير التقييم، والتخطيط لخلافة القيادة.

د- مزايا النظام Oracle HCM Cloud : يزخر النظام بمجموعة من المزايا التي يمكننا إيجازها في:

- مرونة في الوصول: يتيح النظام للمستخدمين الوصول إلى البيانات من أي مكان عبر الإنترنت، مما يعزز من مرونة العمل.

- تكامل البيانات: يساعد في دمج جميع العمليات والبيانات المتاحة في نظام واحد شامل.

- التحليل الذكي: يتيح تقديم رؤى وتحليلات تساعد في اتخاذ قرارات إستراتيجية مستنيرة.

- الأتمتة: يساهم في تقليل الإجراءات اليدوية وتحسين الكفاءة التشغيلية.

- تحسين تجربة الموظف: يساعد في توفير تجربة عمل سلسة للموظفين من خلال أدوات إدارة فعّالة.

2-4- دراسة مقارنة لتطبيق نظام Oracle HCM Cloud في شركتي Emirates Airways و DXN الماليزية :

سنحاول دراسة تطبيق نظام Oracle HCM Cloud في الشركتين لمعرفة التغيرات التي يحدثها على وظيفة إدارة الموارد البشرية بهما.

4-2-1- التعريف بشركة DXN: تعد من الشركات الرائدة في صناعة المكملات الغذائية والمنتجات الصحية، تأسست في ماليزيا في عام 1993 على يد الدكتور لينغ، الذي كان له دور محوري في ابتكار العديد من المنتجات المستندة إلى الفطر الصحي، حيث تتمثل رؤية الشركة في تقديم منتجات صحية عالية الجودة تهدف إلى تحسين صحة الأفراد ورفاهيتهم من خلال مكونات طبيعية كالقطن الريشي والفطر الملكي (Ling, 2021)

أ- نمو وتطور شركة DXN: منذ تأسيسها، شهدت DXN نموًا ملحوظًا ونجحت في التوسع لتشمل أكثر من 180 دولة حول العالم، وقد فاعتمدت على نموذج العمل المبني على التسويق متعدد المستويات (MLM)، مما أتاح لها بناء شبكة كبيرة من الموزعين والشركاء التجاريين حيث بدأت الشركة ببيع المنتجات المحلية في ماليزيا، ثم توسعت لتشمل أسواقًا عالمية مثل الهند والشرق الأوسط وأوروبا، حيث اكتسبت سمعة قوية في توفير منتجات صحية ذات جودة عالية. (Ling, 2021)

ب- استراتيجيات شركة DXN: اعتمدت الشركة على العديد من الاستراتيجيات التي نوجزها في:

❖ التركيز على الجودة والابتكار: تحرص DXN على استخدام مكونات طبيعية مثل الفطر الريشي الذي يساهم في تحسين الصحة المناعية، كما تستثمر بشكل مستمر في البحث والتطوير لإنتاج منتجات صحية مبتكرة (Ling, 2021).

❖ النمو من خلال التوسع الدولي: تهدف الشركة إلى التوسع المستمر في أسواق جديدة حول العالم، مع التركيز على التوسع في أسواق جنوب شرق آسيا والشرق الأوسط وأفريقيا (Ling, 2021).

❖ التسويق متعدد المستويات (MLM): تعتمد شركة DXN على نظام التسويق متعدد المستويات (MLM)، الذي يمكنها من توسيع شبكة الموزعين وبالتالي الوصول إلى عملاء جدد في أسواق متعددة (Ling, 2021).

❖ استخدام التقنيات الحديثة: تستثمر DXN في تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك الأنظمة السحابية، لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، والمبيعات، والتوزيع (Ling, 2021).

❖ الاستدامة والتأثير الاجتماعي: تركز الشركة على المسؤولية الاجتماعية والتأثير الإيجابي على المجتمعات، من خلال المبادرات البيئية والاجتماعية، كدعم الزراعة المستدامة. (Ling, 2021)

4-2-2- التعريف بشركة طيران الإمارات Emarate: تعد من أكبر شركات الطيران في العالم، وهي تتخذ من دبي، الإمارات العربية المتحدة، مقراً لها، تأسست عام 1985 برؤية إستراتيجية تهدف إلى تحويل دبي إلى مركز عالمي للطيران، منذ تأسيسها، أصبحت طيران الإمارات رمزاً للابتكار والجودة في صناعة الطيران، وقد حققت تقدماً هائلاً من خلال الاستثمارات الضخمة في أسطولها من الطائرات، والبنية التحتية، وتطوير الاستراتيجيات التشغيلية (Emirates, 2024)

أ- النشأة والتأسيس:

تأسست الشركة في 25 أكتوبر 1985، برأسمال قدره 10 مليون دولار أمريكي، وكان الهدف الأساسي هو بناء شركة طيران تتمتع بالقدرة على الربط بين الإمارات والعالم، وبدأ التشغيل الأول من دبي إلى كولومبو في سريلانكا عبر طائرة بوينغ 737، ومن ثم توسعت شبكة الرحلات بشكل سريع لتشمل مدناً متعددة حول العالم (Emirates, 2024).

ب- النمو والتوسع:

منذ بداية عملياتها، اعتمدت الشركة على إستراتيجية توسعية طموحة تهدف إلى بناء أسطول طائرات حديث ومتنوع، وكذلك توسيع شبكة وجهاتها العالمية، حيث في السنوات الأولى ركزت على تزويد الركاب بتجربة طيران استثنائية، وكان ذلك عاملاً مهماً في جذب العملاء، وهناك محطات هامة في حياة الشركة نذكرها على النحو التالي:

✓ انطلاق رحلات الشركة إلى أوروبا سنة 1987، حيث كانت لندن من بين أولى الوجهات الكبرى التي تم استهدافها.
✓ تدشين أول رحلة إلى الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1992.

✓ إدخال أول طائرة A380 إلى أسطول الشركة، وهي واحدة من أكبر الطائرات التجارية في العالم سنة 1999.

✓ انطلاقا من سنة 2000 توسعت الشركة بشكل كبير في أسواق الشرق الأوسط وآسيا وأوروبا وأفريقيا.

✓ تم تعزيز إستراتيجيتها التوسعية من خلال توسيع مركز دبي الدولي ليصبح من أكبر مطارات العالم.

ج- استراتيجيات شركة الإمارات: تعتمد الشركة على العديد من الاستراتيجيات التي نوجزها في:

ج-1- التركيز على التميز في خدمة العملاء: وذلك من خلال:

• تقديم تجربة متميزة للعملاء: من أهم استراتيجيات شركة طيران الإمارات هي توفير تجربة سفر استثنائية للعملاء، سواء في الدرجة الاقتصادية، أو درجة رجال الأعمال، أو الدرجة الأولى، على سبيل المثال، تقدم الشركة خدمات متنوعة مثل المقاعد المريحة، شاشات العرض الشخصية، والوجبات الفاخرة على متن الطائرات (Emirates, 2024).

• الابتكار في الخدمات: طيران الإمارات كانت من أولى شركات الطيران التي قدمت الواي فاي على متن الطائرات، بالإضافة إلى توفير خيارات ترفيهية متطورة مثل نظام ICE (النظام الداخلي للترفيه على متن الطائرة)، الذي يوفر آلاف الساعات من المحتوى الترفيهي. (Emirates, 2024)

• الراحة والرفاهية: تقدم طيران الإمارات جناحًا خاصًا في الدرجة الأولى، بالإضافة إلى صالة للشحن المتخصصة، وغيرها من المرافق المتطورة (Emirates, 2024).

ج-2- التوسع المستمر في شبكة الوجهات: وذلك من خلال:

➤ النمو العالمي: استثمرت شركة طيران الإمارات في توسيع شبكة وجهاتها الدولية بشكل مستمر، حيث توفر خطوط طيران مباشرة إلى أكثر من 150 مدينة في 80 دولة حول العالم، وهذا التوسع سمح لها بأن تكون واحدة من الشركات القائدة في صناعة الطيران الدولي. (Emirates, 2024)

➤ استهداف أسواق جديدة: طيران الإمارات تعمل بشكل مستمر على دخول أسواق جديدة في مختلف القارات مثل إفريقيا وآسيا، مما يعزز من وجودها الدولي (Emirates, 2024).

➤ استراتيجيات الشراكات: من خلال تحالفات مع شركات طيران أخرى، توسع طيران الإمارات من قدرتها على الوصول إلى مزيد من الأسواق دون الحاجة إلى منافسة مباشرة في بعض الوجهات (Emirates, 2024).

ج-3- استخدام أحدث التكنولوجيا والطائرات: وذلك من خلال:

- استثمار في الطائرات الحديثة: طيران الإمارات تعتمد بشكل كبير على الطائرات الحديثة مثل طائرات إيرباص A380 و بوينغ 777، التي توفر أبعادًا أكبر من حيث المساحة والراحة، مما يساهم في تقليل التكاليف وتحسين الكفاءة التشغيلية.

- تحسين الكفاءة التشغيلية: من خلال التكنولوجيا الحديثة، تسعى الشركة إلى تقليل استهلاك الوقود، والتقليل من التأثيرات السلبية على البيئة، وتحسين الجدولة (Emirates, 2024).

ج-4- إستراتيجية التسويق والسمعة العالمية: وذلك بالتركيز على:

➤ علامة تجارية قوية: طيران الإمارات أنشأت علامة تجارية متميزة تتمتع بشعبية كبيرة على مستوى العالم، وتستثمر الشركة بشكل كبير في حملات دعائية تبرز تميز خدماتها (Emirates, 2024).

➤ الاستثمار في الرياضة والفعاليات: دعمت طيران الإمارات الأحداث الرياضية الكبرى مثل بطولة كرة القدم الدوري الإنجليزي الممتاز، وسباقات الفورمولا 1، إضافة إلى كونها راعياً للعديد من الأندية الرياضية (Emirates, 2024)

➤ التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي: الشركة تقوم بتوظيف منصات التواصل الاجتماعي بشكل فعال للتواصل مع جمهورها وزيادة وعيمهم بعروضها وخدماتها (Emirates, 2024).

ج-5- التركيز على الاستدامة والبيئة: بالتركيز على:

• الاستدامة البيئية: تأخذ طيران الإمارات الاستدامة البيئية في استراتيجياتها، حيث تهدف إلى تقليل البصمة الكربونية لشركات الطيران من خلال استخدام طائرات أكثر كفاءة في استهلاك الوقود، بالإضافة إلى تحسين العمليات لتقليل التأثير السلبي للبيئة (Emirates, 2024)

• إعادة تدوير النفايات: بدأت طيران الإمارات في تطبيق ممارسات إعادة التدوير في عملياتها، بما في ذلك تقليل استخدام البلاستيك في الطائرات (Emirates, 2024)

• الابتكار في الوقود المستدام: تعمل طيران الإمارات على تطوير تقنيات وقود الطائرات المستدام لتقليل انبعاث ثاني أكسيد الكربون. ج-6- تعزيز علاقات العملاء والولاء: وذلك بتطبيق برنامج الولاء Skywards، حيث تدير الشركة هذا البرنامج الخاص بالولاء للعملاء، الذي يتيح للمسافرين جمع النقاط واستخدامها في الحصول على ترقية أو تذاكر طيران مجانية أو خدمات أخرى، كما تهتم بتقديم خدمات متخصصة للعملاء المميزين، وتوفير مجموعة من الامتيازات التي تعزز من ولائهم (Emirates, 2024).

ج-7- التكيف مع التحديات الاقتصادية والسياسية:

➤ الاستجابة للأزمات: على الرغم من الظروف الاقتصادية والسياسية غير المستقرة في بعض الأحيان، أظهرت طيران الإمارات قدرة فائقة على التكيف مع هذه التحديات، على سبيل المثال خلال جائحة كوفيد-19، اتخذت الشركة عدة تدابير مثل تحسين سلامة الركاب، وتوفير خيارات مرنة لإعادة الحجز، إضافة إلى توسيع خيارات الطيران الداخلي لتلبية احتياجات العملاء (Emirates, 2024).

➤ تحقيق التوازن بين التكلفة والعائد: تسعى الشركة للحفاظ على مستوى عالٍ من الربحية مع المحافظة على التكلفة المعقولة، وهو ما يضمن قدرتها على الاستمرار في تقديم خدمات متميزة دون التأثير على هوامش الربح.

3-4- تطبيق نظام Oracle HCM Cloud في شركة DXN:

قامت الشركة بتطوير وتحسين جميع عمليات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، إدارة الأداء، التدريب، الرواتب والمكافآت، حيث تمثل هذه الدراسة التطبيق الكامل للنظام في شركة DXN عبر مراحل مختلفة، والتي سنتطرق إليه من خلال:

1-3-4- مرحلة التوظيف:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud:

كانت عملية التوظيف تعتمد بشكل كبير على الوسائل التقليدية، مثل البريد الإلكتروني والمقابلات الشخصية وهذا أدى إلى وقت طويل في معالجة طلبات التوظيف، وزيادة الأخطاء في تصنيف السير الذاتية، وتأخير في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف، حيث كان متوسط الوقت للتوظيف من بداية الإعلان عن الوظيفة حتى توقيع العقد يستغرق حوالي 30-45 يوماً. (Oracle, 2023)

ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، وأدوات تصنيف السير الذاتية بشكل أسرع وأكثر دقة، حيث تم تقليص وقت التوظيف بنسبة 40% من متوسط 3 أسابيع لكل عملية توظيف إلى أسبوع واحد، وتحسين دقة التوظيف بنسبة 35% عبر استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتصنيف المرشحين بشكل أفضل (Oracle, 2023).

4-3-2- مرحلة إدارة الأداء :

قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud : كانت عملية التقييم السنوي للأداء تتم يدويًا، مما أدى إلى:

- اختلافات في التقييمات بين المديرين، وعدم وجود تقييم دوري للموظفين، وصعوبة في متابعة التقدم الشخصي للموظفين.
- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم تطبيق نظام للتقييم المستمر مع الاعتماد على مؤشرات أداء ذكية، بحيث يمكن للمديرين والموظفين متابعة الأداء بشكل دوري، حيث عرفت الإنتاجية زيادة بنسبة 30%، حيث زادت إنتاجية كل موظف بعد أن أصبحت التقييمات أكثر دقة وأصبح هناك تحفيز مستمر بناءً على التقييمات حيث عرفت دقة التقييم زيادة بنسبة 25-30%، كما أن هناك زيادة في التفاعل مع الموظفين بنسبة 25% بفضل وجود تقييم دوري والتغذية الراجعة المستمرة (Oracle, 2023)

4-3-3- مرحلة التدريب والتطوير:

- أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت برامج التدريب تُدار يدويًا و بشكل غير منتظم، مما أدى إلى صعوبة في تحديد الاحتياجات التدريبية لكل موظف، وضعف تقييم فعالية التدريب.
- ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم رقمنة جميع برامج التدريب، واستخدام نظام تتبع لتحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على التقييمات المنتظمة، وقد عرفت فعالية التدريب زيادة بنسبة 40% بفضل التدريب الموجه الذي يتم اختياره بناءً على الاحتياجات الفعلية للموظفين، كما تم تحسين كفاءة الموظفين بنسبة 28% بعد إتمام البرامج التدريبية المدعومة بتقارير مؤشرات الأداء (Oracle, 2023)

4-3-4- مرحلة إدارة الرواتب والمكافآت:

- أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت معالجة الرواتب تتم يدويًا، مما أدى إلى أخطاء في حساب الرواتب والمكافآت، والتأخير في دفع المستحقات المالية للموظفين، صعوبة في متابعة تغييرات الرواتب أو المكافآت.
- ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم أتمتة كافة العمليات المتعلقة بالرواتب والمكافآت، مما جعل النظام أكثر دقة وسرعة، تقليص وقت حساب الرواتب بنسبة 20%، من 5 أيام إلى 3 أيام، تقليص الأخطاء في حساب الرواتب بنسبة 18%، عبر أدوات التحقق التلقائي، وتحسين دقة المكافآت بنسبة 18%، حيث قدم النظام آلية دقيقة لحساب المكافآت بناءً على الأداء الفعلي (Oracle, 2023).

4-3-5- مرحلة تقارير الأداء والشفافية:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud:

كانت التقارير تحتاج إلى تحليل يدوي، مما جعلها بطيئة وغير دقيقة، وكان من الصعب على إدارة الموارد البشرية الحصول على رؤى شاملة ودقيقة حول أداء الموظفين.

- ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: أصبحت هناك تقارير أداء دقيقة في الوقت الفعلي حول الموظفين، مما ساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أفضل، حيث سرعة تقارير الأداء عرفت زيادة بنسبة 35%، حيث يتم تحديثها تلقائيًا في الوقت الفعلي، وتحسين الدقة في التقارير بنسبة 25%، مما مكّن الإدارة من متابعة الأداء بدقة أكبر (Oracle, 2023).

4-4- تطبيق نظام Oracle HCM Cloud في شركة Emarates

تعتبر شركة طيران الإمارات واحدة من أكبر شركات الطيران في العالم، والعمل في بيئة عالمية ومتنوعة يحتاج إلى نظام قوي ومرن لإدارة الموارد البشرية، حيث أن تطبيق النظام Oracle HCM Cloud في الشركة كان خطوة إستراتيجية لتحسين الأداء في العديد من المجالات مثل التوظيف، إدارة الأداء، التدريب، الرواتب والمكافآت، وتحقيق كفاءة تشغيلية عالية، وسنعرض تطبيق النظام في الشركة عبر مراحلها المختلفة.

1-4-4-1- مرحلة التوظيف:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت عملية التوظيف تعتمد على الطرق التقليدية مثل استخدام البريد الإلكتروني، والمقابلات اليدوية، وإدارة السيرة الذاتية يدويًا، كما كانت عملية التوظيف تستغرق وقتًا طويلاً، وشهدت زيادة في الأخطاء في التصنيف والاختيار، وتأخير في اتخاذ القرارات بسبب نقص أدوات التحليل المتطورة (Oracle, 2023).

ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تصنيف السير الذاتية وتحليل المرشحين، وتقليل وقت التوظيف بنسبة 30%، حيث تم تقليل وقت التوظيف من 3 أسابيع إلى أسبوعين، إلى جانب تحسين دقة التوظيف بنسبة 25% بفضل أدوات تصنيف الذكاء الاصطناعي التي ساعدت في اختيار المرشحين الأكثر توافقًا مع متطلبات العمل (Oracle, 2023).

2-4-4-2- مرحلة إدارة الأداء:

أ- قبل تطبيق Oracle HCM Cloud: كانت عمليات تقييم الأداء تتم يدويًا بشكل سنوي، مما أدى إلى

اختلاف في التقييم بين المديرين، وضعف في متابعة الأداء المستمر للموظفين، وقلة الشفافية في التقييم.

ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم استخدام نظام تقييم مستمر، مع مؤشرات أداء قابلة للقياس والتتبع عبر النظام، كما تم تحويل التقييم السنوي إلى نظام تقييم دوري مع مؤشرات أداء ذكية تتماشى مع الأهداف الإستراتيجية، حيث عرفت الإنتاجية زيادة بنسبة 20%، بعد أن أصبحت التقييمات أكثر دقة وتدرجية، وتحسين دقة التقييمات بنسبة 30% عبر التغذية الراجعة المستمرة، وأدوات تقييم الأداء التفاعلية، كما عرفت نسبة التفاعل مع الموظفين تحسن قدر ب 20% (Oracle, 2023).

3-4-4-3- مرحلة التدريب والتطوير:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت عملية التدريب تعتمد على برامج غير موحدة، مما أدى إلى صعوبة في تتبع احتياجات التدريب، وعدم وضوح الأهداف التدريبية لكل موظف. (Oracle, 2023)

ب- بعد تطبيق Oracle HCM Cloud: تم استخدام منصة تدريب إلكترونية مرتبطة بشكل مباشر مع أداء الموظف، مما ساعد في تحديد احتياجات التدريب الفعلية، وزيادة فعالية التدريب بنسبة 35% بفضل استخدام التدريب المستند إلى البيانات، وتحسين كفاءة الموظفين بنسبة 25%، بعد إتمام برامج التدريب المستهدفة التي تمت مراقبتها عبر النظام (Oracle, 2023).

4-4-4-4- مرحلة إدارة الرواتب والمكافآت:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت عمليات إدارة الرواتب والمكافآت تتم يدويًا، مما أدى إلى أخطاء في حساب الرواتب، وتأخر توزيعها (Oracle, 2023)

ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: تم أتمتة جميع عمليات الرواتب والمكافآت لتقليل الأخطاء وتسريع العمليات، حيث تم تقليل وقت حساب الرواتب بنسبة 15%، من 5 أيام إلى 4 أيام، وتقليل الأخطاء في حساب الرواتب بنسبة 12%، بفضل أدوات التحقق التلقائي، كما تحسنت دقة المكافآت بنسبة 15%، عبر مراجعة الأداء المدعومة بالبيانات (Oracle, 2023).

5-4-4-5- مرحلة تقارير الأداء والشفافية:

أ- قبل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: كانت التقارير تُعد يدويًا وتستغرق وقتًا طويلاً، وهذا ما أثر على قدرة الإدارة في اتخاذ قرارات فورية، وكانت الشفافية حول أداء الموظفين ضعيفة (Oracle, 2023).

ب- بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud: أصبح النظام قادرًا على تقديم تقارير عن الأداء في الوقت الفعلي، مما عزز الشفافية في العمليات، حيث عرفت سرعة تقارير الأداء زيادة بنسبة 40%، بفضل التقارير التلقائية التي يتم تحديثها بشكل فوري، وتحسين دقة التقارير بنسبة 20%، بفضل المؤشرات التحليلية المتقدمة التي يوفرها النظام (Oracle, 2023).

1-5- مقارنة تطبيق نظام Oracle HCM Cloud بين شركة Emarates وشركة DXN

تُعد إدارة الموارد البشرية من العمليات الحيوية التي تسعى الشركات الكبرى إلى تحسينها بشكل مستمر، وفي هذا الإطار اعتمدت كل من شركتي DXN و Emarates على نظام Oracle HCM Cloud لتحقيق تحولات مهمة في طرق إدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من المراحل مثل التوظيف، إدارة الأداء، التدريب والتطوير، إدارة الرواتب، والمكافآت.

أ- مرحلة التوظيف: شركة DXN شهدت تحسناً أكبر في تقليص وقت التوظيف وذلك بنسبة 40% بفضل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وأدوات تحليل السير الذاتية، في حين حققت طيران الإمارات 30%، كما عرفت شركة DXN تحسين دقة التوظيف تم تحسين دقة التوظيف بنسبة 35% بفضل التصنيف الدقيق للمرشحين، بينما حققت طيران الإمارات نسبة 25% بفضل استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي للتصنيف والتحليل.

ب- مرحلة إدارة الأداء: شهدت DXN زيادة بنسبة 30% في الإنتاجية بعد تنفيذ التقييمات الشهرية، في حين شهدت طيران الإمارات زيادة بنسبة 20% في الإنتاجية بعد استخدام نظام التقييم الدوري، أما بالنسبة لتحسين التفاعل مع الموظفين بالنسبة لشركة DXN ارتفع بنسبة 25% بفضل تقديم تغذية راجعة مستمرة، أما بالنسبة لطيران الإمارات فقد ارتفع التفاعل مع الموظفين بنسبة 20% مع تقديم التغذية الراجعة بشكل دوري، وهذه النتائج تعود إلى التركيز الأكبر على التقييم المستمر و التدريب الموجه داخل شركة DXN.

ث- مرحلة التدريب والتطوير: زادت فعالية التدريب في شركة DXN بنسبة 40% بفضل تخصيص البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين، أما فعالية التدريب بالنسبة لطيران الإمارات زادت بنسبة 35% عبر تخصيص التدريبات حسب احتياجات الموظفين، ارتفعت كفاءة الموظفين لشركة DXN بنسبة 28% بعد التدريبات المستهدفة، ونتيجة لاستخدام التقييمات التكيفية، حيث أصبح التقييم جزءاً من دورة تدريبية مستمرة، مما زاد من تحفيز الموظفين، كما ارتفعت بنسبة 25% في شركة طيران الإمارات بعد تلقي التدريبات المتخصصة. ج- - مرحلة إدارة الرواتب والمكافآت: حققت شركة DXN تقليصاً أكبر في وقت حساب الرواتب بنسبة 20%، ويعود ذلك إلى دمج الأدوات المتقدمة في النظام لتسريع حساب الرواتب مقارنة بطيران الإمارات التي حققت 15%، كما أن شركة DXN سجلت تقليصاً أكبر للأخطاء في حساب الرواتب بنسبة 18% مقارنة بطيران الإمارات التي سجلت 12% بفضل الأتمتة والتحقق التلقائي، فهذه الفروقات قد تعود إلى اختلاف في حجم العمليات وتعقيد هيكل الرواتب في طيران الإمارات مقارنة بشركة DXN.

ح- مرحلة تقارير الأداء والشفافية: طيران الإمارات سجلت زيادة أكبر في سرعة تقارير الأداء بنسبة 40%، بفضل النظام المتطور لتقارير الأداء مقارنة بشركة DXN التي سجلت 35% بفضل استخدام تقارير تفاعلية في الوقت الفعلي، بينما حققت نفس الشركة تحسناً أعلى في دقة التقارير بنسبة 25% بفضل أدوات التحليل الذكية، مقابل 20% في طيران الإمارات باستخدام أدوات التحليل المتقدمة.

1-6- النتائج المترتبة عن تطبيق نظام Oracle HCM Cloud في الشركتين

بتطبيقهما لنظام Oracle HCM Cloud حققت الشركتين تحسناً في تقليص وقت التوظيف مما يعكس التحسن الكبير في كفاءة التوظيف، إلى جانب ذلك تحسين دقة التوظيف وهذا ما يدل على تحسين الكفاءة المالية، كما أنهما استفادتا من تحسين إدارة الأداء وزيادة فعالية التدريب عبر تخصيص البرامج بناءً على الاحتياجات الفردية للموظفين، إلى جانب ذلك فإن الأتمتة كانت عاملاً رئيسياً في تقليص الأخطاء، وتحسين الشفافية في إدارة الرواتب والمكافآت، وتعزيز الأداء العام للموظفين، ومع ذلك تختلف النتائج بين الشركتين بناءً على احتياجات كل منهما، حيث أن شركة DXN حققت تحسناً أكبر في وقت التوظيف، ودقة التوظيف، والإنتاجية، والتفاعل مع الموظفين مقارنة بطيران الإمارات، كما أن هذه الأخيرة حققت تحسناً أكبر في سرعة التقارير مقارنة بشركة DXN كما أنها أظهرت تقدماً أكبر في تقارير الأداء.

5. تحليل النتائج:

تعد نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، من خلال توفير أدوات مبتكرة لتحليل البيانات وأتمتة العمليات الإدارية، وهذا ما حاولنا إثباته في دراستنا هذه، والتي توصلنا فيها لمجموعة من النتائج التالية:

* تم إثبات صحة الفرضية الأولى التي مفادها أن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يؤدي إلى تقليص وقت التوظيف في شركتي Emarates وDXN، حيث تبين من نتائج الدراسة أن الشركتين عرفتا تحسناً كبيراً في تقليص وقت التوظيف ودقة التوظيف بعد تطبيق نظام Oracle HCM Cloud غير أن شركة DXN شهدت تحسناً أكبر في تقليص وقت التوظيف بفضل استخدامها تقنيات الذكاء الاصطناعي وأدوات تحليل السير الذاتية، كما حققت تحسناً كبيراً في دقة التوظيف بفضل اعتمادها على التصنيف الدقيق للمرشحين، واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بالمقارنة مع طيران الإمارات.

* تم إثبات صحة الفرضية الثانية التي مفادها بأن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والتفاعل مع الموظفين في شركتي Emarates وDXN، بالرغم من أن الشركتين حققتا نجاحاً باهراً في تطبيق نظام Oracle HCM Cloud الذي عاد بانعكاسات إيجابية من خلال زيادة نسبة الإنتاجية بعد استخدام نظام التقييم الدوري، وزيادة التفاعل مع الموظفين في الشركتين لكن شركة DXN حققت نتائج أفضل من شركة الإمارات، ويعود ذلك إلى التركيز الأكبر على التقييم المستمر والتدريب الموجه داخل شركة.

* تم إثبات صحة الفرضية الثالثة التي مفادها بأن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يؤدي إلى تحسين فعالية التدريب وكفاءة الموظفين في شركتي Emarates وDXN، فنتيجة تطبيق نظام Oracle HCM Cloud زادت فعالية عملية التدريب في كلتا الشركتين بفضل تخصيص البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين غير أن شركة DXN حققت نتائج أفضل بالمقارنة مع نتائج طيران الإمارات، كذلك الحال بالنسبة لكفاءة الموظفين التي بدورها عرفت نتائج إيجابية في الشركتين بعد التدريبات المستهدفة، ونتيجة لاستخدام التقييمات التكيفية، حيث أصبح التقييم جزءاً من دورة تدريبية مستمرة، مما زاد من تحفيز الموظفين، وكانت الأفضلية لشركة DXN.

* تم إثبات صحة الفرضية الرابعة التي مفادها بأن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يساهم في تقليص زمن حساب الراتب والأخطاء المرتبطة به في شركتي Emarates وDXN، حيث حققت الشركتين تحسناً كبيراً في وقت حساب الراتب وتقليص الأخطاء المرتبطة به بعد تطبيقهما لنظام Oracle HCM Cloud غير أن شركة DXN حققت تقليصاً أكبر في وقت حساب الرواتب مقارنة بطيران الإمارات، ويعود ذلك إلى دمج الأدوات المتقدمة في النظام لتسريع حساب الرواتب كما سجلت أيضاً تقليصاً أكبر للأخطاء في حساب الرواتب مقارنة بطيران الإمارات بفضل الأتمتة والتحقق التلقائي، والاعتماد على الأدوات التي يوفرها النظام، فهذه الفروقات قد تعود إلى الاختلاف في حجم العمليات وتعقيد هيكل الرواتب في طيران الإمارات مقارنة بشركة DXN.

* تم إثبات صحة الفرضية الخامسة التي مفادها بأن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة يساهم في تحسين سرعة إعداد تقارير الأداء، ودقة هذه التقارير في شركتي Emarates وDXN، حيث حققت الشركتين تحسناً كبيراً في إعداد تقارير الأداء والشفافية بعد تطبيقهما لنظام Oracle HCM Cloud، حيث سجلت طيران الإمارات زيادة أكبر في سرعة إعداد تقارير الأداء بفضل النظام المتطور لتقارير الأداء، واستخدام تقارير تفاعلية في الوقت الفعلي مقارنة بشركة DXN بينما حققت هذه الأخيرة تحسناً أعلى في دقة إعداد التقارير بفضل أدوات التحليل الذكية مقارنة بطيران الإمارات التي بدورها تحسنت دقة إعداد تقاريرها بفعل استخدامها لأدوات التحليل المتقدمة.

* هذه الفرضيات تثبت صحة فكرة رئيسية مفادها بأن نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة - نظام Oracle HCM Cloud - تساهم بشكل إيجابي في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في شركتي DXN و Emarates ، حيث تساهم هذه النظم في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات من خلال تقليص وقت ودقة التوظيف، وزيادة نسبة الإنتاجية، وزيادة التفاعل مع الموظفين، وزيادة فعالية عملية التدريب وكفاءة الموظفين، وتحسين وقت حساب الراتب وتقليص الأخطاء، وسرعة إعداد تقارير الأداء ودقتها، ودقة البيانات، واتخاذ قرارات سليمة، وتعزيز التواصل مع الموظفين، فتتيح هذه الأنظمة إدارة أكثر فعالية للقوى العاملة، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل وزيادة قدرتها التنافسية.

5. خاتمة:

من خلال هذه الدراسة المقارنة تبين أن الشركتين طيران الإمارات و DXN حققتا تحسناً كبيراً في تطبيق نظام Oracle HCM Cloud ومع ذلك فإن شركة DXN حققت تحسناً أكبر في تقليص وقت التوظيف وزيادة الكفاءة في الرواتب والمكافآت، بينما طيران الإمارات كانت أكثر نجاحاً في تحسين الإنتاجية والأداء المؤسسي بشكل عام.

• نظام Oracle HCM Cloud هو حل متكامل لإدارة الموارد البشرية يعتمد على السحابة، ويشمل مجموعة من الأدوات لإدارة عمليات الموارد البشرية بكفاءة، بدءاً من التوظيف وصولاً إلى تقييم الأداء، وإدارة الرواتب، ويتميز بالمرونة والقدرة على التكامل مع الأنظمة الأخرى، ويعمل على تحسين الشفافية والمساءلة.

• نظام Oracle HCM Cloud ساهم بشكل كبير في تحسين جميع جوانب إدارة الموارد البشرية في شركة DXN، مما أدى إلى زيادة الكفاءة، وتقليل التكاليف، وتحسين التفاعل مع الموظفين.

• من الواضح أن شركة طيران الإمارات استفادت بشكل أكبر من الأدوات التحليلية المتقدمة التي قدمها نظام Oracle HCM Cloud، بينما ركزت شركة DXN أكثر على تحسين العمليات اليومية وتقليل الأخطاء التشغيلية، وزيادة الكفاءة في معالجة الرواتب والمكافآت.

• * من خلال تطبيق نظام Oracle HCM Cloud، حققت شركة DXN تحسينات كبيرة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، حيث تم تقليص الوقت المستغرق في الإجراءات الإدارية بنسبة تصل إلى 60-70%، كما زاد معدل رضا الموظفين بشكل ملحوظ، مما يعكس التأثير الإيجابي للنظام على كفاءة الشركة وإنتاجيتها.

• يعتبر نظام Oracle HCM Cloud نظاماً قوياً ساعد كلا من شركة DXN وشركة طيران الإمارات على تحسين إدارة الموارد البشرية، في حين أن كلا الشركتين استفادتتا من التحسينات في مختلف المجالات، فشركة DXN حققت تحسناً أكبر في بعض الجوانب مثل تقليص وقت التوظيف وتحسين التفاعل مع الموظفين، بينما حققت طيران الإمارات تحسناً أكبر في زيادة سرعة تقارير الأداء.

• توضح الدراسة أيضاً أن شركة DXN استفادت بشكل أكبر من الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف وإدارة الأداء، في حين أن شركة طيران الإمارات استفادت من أدوات التحليل المستمر لتحسين التقييمات وتدريب الموظفين.

كما توصلنا إلى العديد من النتائج التي تبين الدور الفعال الذي تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في دعم وتحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية والتي يمكننا إيجازها في:

- * تتيح هذه النظم للمديرين وأقسام الموارد البشرية متابعة وتقييم أداء الموظفين بشكل مستمر ودقيق، بتحليل البيانات حول الإنتاجية، والتفاعل مع التدريب، والنجاح الوظيفي، مما يمكنهم من اتخاذ خطوات لتحسين أداء الموظفين أو إجراء التعديلات اللازمة في استراتيجيات الموارد البشرية.
- * تساعد هذه النظم في أتمتة العديد من الوظائف الإدارية الروتينية مثل دفع الرواتب، ومتابعة الحضور، وتقييم الأداء، وإدارة الإجازات، فهذا التوفير في الوقت والجهد يمكن أن يساعد موظفي إدارة الموارد البشرية التركيز على مهام إستراتيجية أخرى مثل التخطيط للقوى العاملة، وتنمية المهارات، وبناء استراتيجيات الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للقسم، وللمؤسسة ككل.
- * تساهم هذه النظم في تعزيز التفاعل المباشر والمستمر بين الموظف وإدارة الموارد البشرية عبر قنوات مختلفة، مثل منصات الاستفسار الإلكتروني أو نظم الاستبيانات، فيمكن للموظف طرح الأسئلة أو طلب التوضيحات، مما يعزز التواصل الشفاف ويقلل من الغموض في السياسات والإجراءات.
- * تساهم هذه الأنظمة في تقليل التكاليف الإدارية من خلال تحسين العمليات وتقليل الحاجة للموارد البشرية في إدارة المهام اليومية، مما يسمح بتوجيه الموارد نحو استراتيجيات تطويرية.
- * توفر هذه الأنظمة بيانات دقيقة وتحليل متقدمة تدعم اتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة، تطوير الموظفين، والتوظيف.
- * تم تحقيق تحسن في جميع المجالات الرئيسية (التوظيف، الأداء، الرواتب) في كلا الشركتين بفضل تطبيق نظام Oracle HCM Cloud.
- حيث اعتمدت كلتا الشركتين على الحلول السحابية لهذا النظام لتحسين العمليات وتقليل الوقت المرتبط بالإجراءات اليدوية. استنادا لما سبق يمكننا الخروج بمجموعة من التوصيات التالية:
- يجب على المؤسسات توفير برامج تدريب مستمرة لفريق إدارة الموارد البشرية لتعزيز مهاراتهم في استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بشكل فعال.
- ينبغي توفير واجهات تفاعلية سهلة الاستخدام للموظفين تمكنهم من الوصول إلى معلوماتهم الشخصية.
- يجب على إدارة الموارد البشرية الاستفادة من تقنيات التحليل المتقدم للبيانات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية لتحديد التوجهات المستقبلية في سوق العمل.
- من المهم أن تواكب نظم معلومات الموارد البشرية التغيرات التكنولوجية والتشريعية .
- يجب على المؤسسات ضمان مستويات عالية من الأمان وحماية الخصوصية.
- قياس فعالية نظم معلومات الموارد البشرية بإجراء تقييمات دورية لمدى نجاح النظام في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين العمليات.
- يجب على المؤسسات أن تستثمر في التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وبيانات تحليل الأعمال الكبيرة (Big Data).

1. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan .
2. 2-Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan.
3. 3-Bach, S., & Kessler, I. (2012). *Human resource management in the public sector*. Routledge.
4. 4- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson, Education.
5. 5-Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
6. Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational behavior and*
7. *management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
8. Kavanagh, M. J., & Thite, M. (2015). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions* (2nd ed.). SAGE Publications.
9. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
10. Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
11. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
12. Schilling, J. (2018). *Strategic management of human resources*. Pearson.
13. Stone, R. J. (2017). *Human resource management* (9th ed.). Wiley.
14. Tannenbaum, S. I., & Kahana, S. (2020). *Human resource management: A contemporary approach* (10th ed.). Pearson Education.

a. المقالات

15. Awasar, D., & Kumar, M. (2022). The evolution of human resource management systems: From traditional to cloud-based solutions. *Journal of Organizational Development*, 58(3), 45-67
16. Bondarouk, T., & Ruel, H. (2013). The role of HRIS in the delivery of HR services : A review of the literature and implications for future research. *International Journal of Human Resource*.
17. Hendrickson, A. R. (2003). *Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources*. *Journal of Labor Research*, 24(3).
18. O'Donnell, P. (2019). *Human Resource Management in the Digital Age: Challenges and*

19. Opportunities. Journal of Business Research.Management, 24(1).
 20. Parry, E., & Tyson, S. (2017). An analysis of the application of HRIS in HR decision-making: A case study. Personnel Review, 46(4).
 21. Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. Human Resource ManagementReview, 25(2),216 -231
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002> .
 22. Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? Human Resource
 23. Management Review, 25(2) .188-204 <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>
- a. المواقع الالكترونية
24. DXN Group. (2023). Company overview. DXN Global. Retrieved from <https://www.dxn2u.com>
 25. Ling, M. (2021). The DXN story: Journey to health and wellness. DXN Publishing...
 26. <https://dardxn.com/fr/history-and-vision> Consult on 12/12/2024 at 14:25
 27. Oracle. (2024). Oracle Human Capital Management Cloud. Retrieved from <https://www.oracle.com/human-capital-management> Consult on 12/12/2024 at 14:55
 28. Oracle. (2023). Oracle HCM Cloud: Features and Benefits. Oracle Corporation.
 29. <https://www.oracle.com> Consult on 10/12/2024 at 20:43.
 30. <https://search.oracle.com/results?q=Case+Studies+++A+Company+That+Successfully+Implemented+Oracle+HCM+Cloud&size=10&page=3&tab=all&app=site&countries=malaysia> Consult on 20/12/2024 at 18:36.
 31. <https://www.oracle.com/ae/business-analytics/self-service-analytics-best-practices/> Consult on 20/12/2024 at 23:49.
 32. <https://search.oracle.com/results?q=Case+Studies+++A+Company+EMARATES++That+Successfully+Implemented+Oracle+HCM+Cloud&size=10&page=3&tab=all&app=site&countries=malaysia%7C%7Cunited+arab+emirates> Consult on 23/12/2024 at 16:07.
 33. <https://www.emirates.com>
 34. <https://www.emirates.com/media-centre/ar-ae/>
 35. <https://www.emirates.com/ae/arabic/about-us/timeline/>