

أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي

سلمان بن أحمد القحطاني 2023 , رسالة ماجستير - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية, مدينة الرياض - إدارة أعمال - إدارة الموارد البشرية, الرابط:
<https://repository.ksu.edu.sa>

اعداد

سامر بنون



يتناول هذا المشروع موضوع التحول الرقمي كأحد أهم الاتجاهات الحديثة التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الأداء داخل المنظمات.

ويُعد قطاع الموارد البشرية من أكثر القطاعات تأثراً بهذا التحول، نظراً لاعتماده على البيانات والإجراءات الإدارية التي يمكن تطويرها باستخدام الأنظمة الرقمية.

كما يأتي هذا المشروع في سياق التحول الوطني في المملكة العربية السعودية، الذي يهدف إلى تحسين جودة الأداء الحكومي من خلال التكنولوجيا

شهدت السنوات الأخيرة توسعاً كبيراً في استخدام الأنظمة الإلكترونية داخل المنظمات الحكومية، مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية وأنظمة الخدمة الذاتية للموظفين. وقد أدى ذلك إلى تغيير طبيعة العمل الإداري، حيث أصبحت العمليات أكثر سرعة ودقة، وأقل اعتماداً على الإجراءات الورقية التقليدية.

إلا أن هذا التحول لا يزال يواجه بعض التحديات التي تحد من الاستفادة الكاملة منه

مشكلة وأهداف المشروع

تتمثل مشكلة المشروع في وجود فجوة بين توفر الأنظمة الرقمية داخل الجهات الحكومية وبين مستوى استخدامها الفعلي في إدارة الموارد البشرية.

كما أن بعض المنظمات تواجه صعوبات في تحقيق التكامل بين الأنظمة المختلفة، إضافة إلى ضعف مهارات العاملين في استخدام التقنيات الحديثة.

وهذا يؤدي إلى تقليل الاستفادة من التحول الرقمي رغم توفر الإمكانيات

أهداف المشروع

يهدف المشروع إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

- تحليل أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية
- قياس مستوى استخدام الأنظمة الرقمية داخل الجهات الحكومية
- دراسة العلاقة بين التحول الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي
- تقديم توصيات عملية تدعم تطوير هذا المجال

أهمية ومنهجية المشروع

تكمُن أهمية المشروع في أنه يعالج موضوعاً حديثاً يرتبط بشكل مباشر بتطوير الأداء المؤسسي. كما يسهم في دعم توجهات التحول الرقمي في المملكة، ويقدم نتائج يمكن الاستفادة منها في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات الحكومية

اعتمد المشروع على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة من عينة من العاملين في إدارات الموارد البشرية. كما تم استخدام أساليب إحصائية لتحليل البيانات وقياس العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء الوظيفي. ويُعد هذا المنهج مناسباً لدراسة العلاقات بين المتغيرات

الإطار النظري ونموذج الدراسة

يعتمد المشروع على نظريات التحول الرقمي ونماذج تبني التكنولوجيا، والتي تفسر كيفية تفاعل الأفراد مع الأنظمة الرقمية داخل بيئة العمل. كما يربط المشروع بين استخدام التكنولوجيا وتحسين الكفاءة التنظيمية، من خلال تسريع العمليات وتقليل الأخطاء وتحسين جودة البيانات

نموذج الدراسة:

يقوم نموذج الدراسة على اعتبار التحول الرقمي متغيراً مستقلاً، وكفاءة إدارة الموارد البشرية متغيراً تابعاً. كما يتضمن النموذج متغيرات وسيطة مثل مستوى التدريب والثقافة التنظيمية، والتي تؤثر على قوة العلاقة بين المتغيرات

النتائج الرئيسية وتفسيرها

أظهرت نتائج المشروع وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. كما بينت النتائج أن استخدام الأنظمة الرقمية يسهم في تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، وتحسين دقة العمل، وتقليل الأخطاء الإدارية

اقتباس من الدراسة:

تشير الدراسة إلى أن: "التحول الرقمي لا يقتصر على إدخال التكنولوجيا فقط، بل يشمل إعادة تصميم العمليات الإدارية بما يتناسب مع البيئة الرقمية الحديثة." ويعكس هذا الاقتباس أهمية التحول الشامل في أساليب العمل وليس فقط استخدام الأنظمة

تفسر الدراسة هذه النتائج بأن الأنظمة الرقمية تسهم في تحسين كفاءة العمليات من خلال تقليل الاعتماد على الإجراءات التقليدية. كما تساعد في تحسين سرعة اتخاذ القرار من خلال توفر البيانات بشكل فوري ودقيق

يوصي المشروع بعدة نقاط مهمة، منها:

- تطوير البنية التحتية الرقمية داخل المنظمات
- تدريب العاملين على استخدام الأنظمة الحديثة
- تعزيز التكامل بين الأنظمة المختلفة
- دعم التحول الرقمي من خلال القيادة الإدارية

القيمة التطبيقية:

تكمّن القيمة التطبيقية للمشروع في أنه يقدم حلولاً عملية يمكن للمنظمات الحكومية تطبيقها لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية. كما يساعد في رفع كفاءة العمل وتقليل التكاليف التشغيلية

يرتبط هذا المشروع بالإطار النظري للتحويل الرقمي ونماذج تبني التكنولوجيا، مثل نموذج قبول التكنولوجيا "تام"، والذي يوضح أن استخدام الأنظمة الرقمية يعتمد على إدراك المستخدم لسهولة الاستخدام والفائدة المتوقعة. كما يمكن تفسير نتائج المشروع من خلال نظرية الكفاءة التنظيمية، التي تشير إلى أن تحسين العمليات واستخدام التكنولوجيا يسهم في رفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء. ويظهر من خلال النتائج أن التحويل الرقمي لم يقتصر على استخدام الأنظمة فقط، بل امتد إلى تحسين أساليب العمل وتطوير الإجراءات، وهو ما يتوافق مع الطرح النظري الذي يربط بين التكنولوجيا والأداء المؤسسي.

القحطاني، سلمان بن أحمد. (2023).

أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

Davis, F. D. (1989).

Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly.

Vial, G. (2019).

Understanding digital transformation: A review and research agenda. Journal of Strategic Information Systems

في هذا العرض تم إعداد ملخص تنفيذي لمشروع بحثي حديث في مجال التخصص، حيث تم:

. عرض خلفية المشروع ومشكلته بشكل واضح

. توضيح أهداف المشروع والمنهجية المستخدمة

. استعراض النموذج البحثي والنتائج الرئيسية

. تقديم التوصيات المرتبطة بنتائج الدراسة

. ربط المشروع بالإطار النظري المناسب

وبذلك تم تحقيق متطلبات التكليف من خلال تقديم عرض موجز ودقيق يغطي الجوانب الأساسية للمشروع البحثي بشكل منظم

ومنهجي

في الختام، يوضح هذا المشروع أهمية التحول الرقمي كأداة رئيسية في تطوير إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة الأداء داخل المنظمات الحكومية.

كما تم في هذا العرض تقديم ملخص تنفيذي متكامل يغطي أهم عناصر المشروع، بدءاً من خلفية الدراسة والمشكلة، مروراً بالأهداف والمنهجية، وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

وقد أظهر المشروع أن التحول الرقمي يسهم بشكل واضح في تحسين جودة العمل، وتسريع الإجراءات، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، مما يجعله عنصراً أساسياً في تحقيق التميز التنظيمي.

وبذلك تم تحقيق متطلبات التكليف من خلال تقديم عرض موجز ودقيق لمشروع بحثي حديث في مجال التخصص، مع التركيز على الجوانب الرئيسية التي تعكس أهمية الموضوع ونتائجه التطبيقية.



Thank You