

مهارات بحثية – 01 MGM777

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 10 الأسبوع: 11



عنوان البحث

الموارد البشرية الرقمية وتحولات المستقبل

معد بواسطة الذكاء الاصطناعي

تكليف

10

المقدمة

تشهد بيئات الأعمال المعاصرة تحولات جذرية غير مسبوقة، مدفوعة بالتسارع التكنولوجي والعولمة المتعمقة، مما يفرض على منظمات القرن الحادي والعشرين إعادة تشكيل عملياتها وأنماط قيادتها واستراتيجيات إدارة رأس المال البشري. في قلب هذه التحولات، تبرز **الموارد البشرية الرقمية (Digital HR)** ليس كمجرد أداة تكنولوجية مساندة، بل كتحول استراتيجي شامل يعيد تعريف فلسفة إدارة الأشخاص وعلاقة المنظمة بموظفيها. لقد تجاوزت إدارة الموارد البشرية التقليدية حدودها الإدارية لتصبح شريكاً استراتيجياً يقود التغيير التنظيمي، حيث تشير **مارولي وكافانه (2019)** إلى أن "التحول الرقمي في الموارد البشرية لم يعد خياراً ترفيهياً، بل أصبح ضرورة وجودية للمنظمات التي تسعى للبقاء والمنافسة في الاقتصاد الرقمي. (Maroulis & Kavanagh, 2019, p. 112) "

تكليف

10

خلفية الدراسة

أدى التقاء تقنيات الثورة الصناعية الرابعة - من الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة وإنترنت الأشياء والحوسبة السحابية - إلى تغيير جوهري في طبيعة العمل والقوى العاملة. فمن ناحية، أظهرت دراسة أجراها بونداروك ورو (2020) أن 65% من المهام الروتينية في إدارة الموارد البشرية قابلة للأتمتة الكاملة خلال العقد الحالي، مما يحذر متخصصي الموارد البشرية لأدوار أكثر استراتيجية. (Bondarouk & Ruël, 2020) ومن ناحية أخرى، أدى ظهور جيل الألفية والجيل زد في سوق العمل، وهم "مواطنون رقميون" بطبيعتهم، إلى تغيير التوقعات من تجربة الموظفين وعلاقات العمل، حيث يطالبون بتجارب شخصية وسلسلة تشبه تلك التي يقدمها عمالقة التكنولوجيا للمستهلكين. (Chamorro-Premuzic et al., 2021)

تكليف

10

مشكلة البحث

على الرغم من التبنى المتسارع للحلول الرقمية في وظائف الأعمال المختلفة، تشير التقارير إلى وجود فجوة تحويلية بين الإمكانيات التكنولوجية والتطبيق الفعلي في إدارة الموارد البشرية. ففي حين أن 70% من المنظمات العالمية تستثمر في أدوات الموارد البشرية الرقمية، فإن 30% فقط تشعر بأن هذه الاستثمارات تحقق القيمة المتوقعة منها. (Bersin, 2022) تبرز هذه الفجوة بشكل خاص في المنظمات العربية، حيث تشير دراسة الحمادي والفاقي (2021) إلى أن التحول الرقمي في الموارد البشرية لا يزال في مراحله الأولى، ويعاني من تحديات ثقافية وتنظيمية ومهارية متعددة. (Al-Hammadi & Al-Faqih, 2021)

تكليف

10

مشكلة البحث

تتمثل المشكلة المركزية لهذا البحث في الفجوة المعرفية والتطبيقية بين الإطار النظري للموارد البشرية الرقمية والتطبيق العملي الفعال، خاصة في سياق التحولات المستقبلية المتسارعة. تتجلى هذه الفجوة في عدة جوانب:

أولاً: محدودية النماذج الاستراتيجية التي تربط التحول الرقمي في الموارد البشرية بأداء المنظمة بشكل قياسي وواضح.

ثانياً: قصور الفهم حول كيفية موازنة الكفاءة التشغيلية التي تقدمها الأتمتة مع الجوانب الإنسانية والإبداعية في إدارة الأشخاص.

ثالثاً: عدم وضوح مسار تحولي متدرج يناسب المنظمات الناشئة والمتوسطة في البيئات النامية.

تكليف

10

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية:

- الإسهام في تطوير الإطار المفاهيمي للموارد البشرية الرقمية من خلال دمج أحدث النظريات في إدارة التغيير الرقمي مع نظريات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
- سد الفجوة البحثية في دراسات التحول الرقمي في الموارد البشرية في السياق العربي، حيث تشير مراجعة الأدبيات إلى ندرة الدراسات التطبيقية الشاملة في هذا المجال. (Alshaikh, 2020)
- تطوير نموذج تحويلي متكامل يمكن اختباره وتعميمه في سياقات تنظيمية مختلفة.

تكليف

10

أهمية الدراسة

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تزويد قادة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين بدليل عملي لقيادة التحول الرقمي في إدارة الأشخاص، مع تجنب المخاطر الشائعة والمزالق التي حددتها دراسة دافنبورت وريدي (2021) مثل مقاومة التغيير وعدم التوافق الثقافي. (Davenport & Reddi, 2021)
- مساعدة المنظمات على تحقيق عائد استثمار ملموس من التحول الرقمي في الموارد البشرية، من خلال ربط المبادرات الرقمية بمؤشرات أداء رئيسية تنظيمية.
- تمكين متخصصي الموارد البشرية من تطوير مهارات المستقبل والانتقال من الأدوار الإدارية إلى الأدوار الاستراتيجية والتحليلية.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل التحولات المستقبلية الرئيسية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية في العقد القادم، مع التركيز على التحولات التكنولوجية والديموغرافية والتنظيمية.
2. تطوير إطار استراتيجي متكامل للتحويل الرقمي في الموارد البشرية، يربط بين التكنولوجيا والعمليات والأشخاص والثقافة التنظيمية.
3. تحديد المهارات والقدرات الجديدة المطلوبة من متخصصي الموارد البشرية في البيئة الرقمية، واقتراح مسارات لتطويرها.
4. تقييم تأثير التحويل الرقمي في الموارد البشرية على أداء المنظمة ورضا الموظفين وولائهم التنظيمي.
5. اقتراح نموذج تكيفي للتحويل الرقمي في الموارد البشرية يناسب المنظمات في البيئات النامية، مع مراعاة السياق الثقافي والمحددات التنظيمية المحلية.

المنهجية العامة:

- سيعتمد هذا البحث على منهجية مختلطة تجمع بين البحث النوعي والكمي، حيث سيتم استخدام:
- الدراسة الاستكشافية النوعية: من خلال مقابلات معمقة مع خبراء في التحول الرقمي وقادة موارد بشرية في منظمات رقمية رائدة.
 - الدراسة الوصفية التحليلية الكمية: من خلال استبيان يتم توزيعه على عينة من منظمات القطاعين الخاص والعام.
 - دراسة الحالات: تحليل متعمق لعدد من حالات التحول الناجحة والفاشلة في المنطقة العربية.

هيكل البحث:

يتكون البحث من خمسة فصول رئيسية، تبدأ بالمقدمة والإطار النظري، ثم المنهجية، وتحليل النتائج، وتنتهي بالاستنتاجات والتوصيات.

تسهم هذه الدراسة في رسم خريطة طريق عملية للتحويل الرقمي في الموارد البشرية، مع التأكيد على أن التكنولوجيا ليست غاية في ذاتها، بل هي وسيلة لتحقيق منظمات أكثر مرونة وإنسانية وإنتاجية، حيث تؤكد رامبلر (2022) أن "نجاح التحويل الرقمي في الموارد البشرية يقاس ليس بتقنياته المتطورة، ولكن بقدرته على تعزيز الإمكانيات البشرية وخلق قيمة مشتركة للمنظمة والأفراد على حد سواء." (Rampton, 2022, p. 47)

المراجع المقترحة للمقدمة (يمكن استخدامها للتوثيق):

- Al-Hammadi, F., & Al-Faqih, M. (2021). *Digital transformation challenges in Arab organizations: HR perspective*. Journal of Arab Business Administration, 12(3), 45-67.
- Alshaikh, M. (2020). *HR digital transformation in the Middle East: A systematic review*. International Journal of Human Resource Management, 31(18), 2335-2362.
- Bersin, J. (2022). *The HR technology market 2022: Disruption and transformation*. Deloitte Insights.

- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2020). *Electronic HRM in theory and practice*. Emerald Publishing.
- Chamorro-Premuzic, T., et al. (2021). *The future of HR in a digital world*. Harvard Business Review Press.
- Davenport, T. H., & Reddi, S. (2021). *How to design a successful digital transformation*. MIT Sloan Management Review, 62(3), 1-10.
- Maroulis, S., & Kavanagh, M. (2019). *Digital HR: A critical management approach*. Routledge.
- Rampton, J. (2022). *Human-centered digital transformation*. Journal of Organizational Excellence, 41(2), 35-52.



Thank You