

التكليف السابع - مقرر قضايا بحثية 1

عمل الطالبة : مها حمد الحمودي
الرقم الجامعي: 252001816
إشراف الدكتورة: هبة القصبي



07

المهمة المطلوبة



تناول أحد القضايا البحثية الحديثة أو المعاصرة بالشرح والتوضيح لأهم المفاهيم والموضوعات مثل: العنوان، المقدمة، مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة وأهدافها، منهجية الدراسة، مناقشة النتائج والتوصيات وغيرها

07

عنوان الورقة البحثية

"دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير أداء الموارد البشرية"

إعداد الباحث / مسلم مبارك الراشدي

باحث دكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية

جامعة محمد الخامس بالرباط، المملكة المغربية

المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار 68، 5 ديسمبر 2024 م.

أولاً: العنوان

"دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير أداء الموارد البشرية"

. العنوان واضح في المعنى والمضمون، ومختصر، ويحتوي على متغيرين رئيسيين واضحين:

◦ المتغير المستقل: التكنولوجيا الرقمية

◦ المتغير التابع: تطوير أداء الموارد البشرية

ولكن العنوان لم يُحدد نطاق الدراسة الزماني والمكاني.

ثانياً: المقدمة

تُبرز المقدمة الدور المتنامي للتكنولوجيا الرقمية باعتبارها أحد أهم سمات التحول الإداري الحديث، حيث تسهم في تيسير الاتصال داخل المنظمات وخارجها، وتسريع تدفق المعلومات، وتقليل الوقت والتكلفة، وتحسين جودة القرارات الإدارية.

وتشير أيضاً إلى أن إدماج التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة، لأنها ترفع كفاءة الموظفين، وتزيد المشاركة، وتسهّل عمليات تحليل البيانات، وتدعم اتخاذ القرار.

كما توضّح أن تطبيق التكنولوجيا الرقمية يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة الموارد البشرية، وهذا يؤدي إلى جودة وفعالية القرارات، مما يسمح بالارتقاء بالمؤسسة والتنظيم بصفة عامة.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول: السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى يؤدي استخدام التكنولوجيا الرقمية إلى تطوير إدارة الموارد البشرية؟

وتفرّعت عنه ثلاثة تساؤلات فرعية:

1. ما هو تأثير التكنولوجيا الرقمية على الموارد البشرية؟

2. ما هو دور الموارد البشرية في المنظومة الرقمية؟

3. ما هي وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي؟

جاءت هذه المشكلة نتيجة ملاحظة فجوة بين التطور التكنولوجي السريع وقدرة الموارد البشرية على مواكبته، مما دفع الباحث لطرح هذا السؤال التحليلي.

رابعًا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف على تأثير التكنولوجيا الرقمية على الموارد البشرية من خلال دراسة آثارها الإيجابية والسلبية على الأداء الوظيفي.
 2. إلقاء الضوء على دور الموارد البشرية في المنظومة الرقمية عبر استعراض مكوّنات هذه المنظومة التقنية، مثل قواعد البيانات، أنظمة التشغيل، البرمجيات، والاتصال.
 3. بيان وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي، خاصة التوظيف الإلكتروني، التدريب الرقمي، التخطيط الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني.
- تسعى الدراسة إلى بناء فهم شامل لآليات التطوير الرقمي وكيفية استثمار التكنولوجيا بشكل أمثل في المؤسسة.

خامساً: أهمية الدراسة

ذكر الباحث أن أهمية الدراسة تنبع من:

- الفوائد العديدة التي تتحقق لإدارة الموارد البشرية نتيجة التحول الرقمي في المؤسسة.
 - إبراز أثر التكنولوجيا الرقمية على الجودة والفعالية والكفاءة في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية.
 - إظهار المكاسب التي تحققها المنظمة عند دمج التكنولوجيا الرقمية في عمليات الموارد البشرية.
 - الحاجة الملحة لتطوير أداء الموارد البشرية نتيجة التطورات التكنولوجية.
- تركّز الدراسة على أنّ الموارد البشرية هي محور نجاح أي مؤسسة، ولا يمكن تحقيق التطوير دون رفع مهاراتها، وذلك بدمج التكنولوجيا الرقمية في عملياتها.

سادسًا: الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة عددًا كبيرًا من الدراسات العربية والأجنبية، وقد استخدم الباحث هذه الدراسات لدعم الإطار النظري. من أمثلة هذه الدراسات:

- دراسات حول أثر التكنولوجيا الرقمية على العمليات الإدارية.
- دراسات عن نظم المعلومات الإدارية والإلكترونية.
- دراسات حول تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي.
- أبحاث عالمية عن التوظيف الإلكتروني E-Recruitment
- دراسات حديثة حول التدريب الإلكتروني E-Learning والتدريب الرقمي Digital Learning

سابعًا: الفرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية في الدراسة هي:

"استخدام التكنولوجيا الرقمية يؤدي إلى تطوير أداء إدارة الموارد البشرية".

اعتمدت الدراسة على فرضية واحدة فقط، وتم اختبارها من خلال تحليل الإطار النظري والنتائج والدراسات السابقة.

ثامناً: منهجية الدراسة

استخدم الباحث في دراسته :

- المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لأنه الأنسب للدراسات التي تهدف إلى جمع البيانات، و تحليل المفاهيم، للوصول إلى نتائج إيجابية والإجابة على تساؤلات الدراسة.
- ويشتمل المنهج على: تحليل الأدبيات العلمية، قراءة الدراسات السابقة، تحليل المفاهيم، وأخيراً استخلاص النتائج.
- وتُعتبر الدراسة نظرية بالكامل ولا تحتوي على دراسة ميدانية أو تحليل إحصائي عبر استبيانات.

تاسعًا: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري

تناولت الورقة مجموعة واسعة من المفاهيم، من أهمها:

أولًا: التكنولوجيا الرقمية: وهي مجموعة الوسائل والأدوات الإلكترونية المستخدمة في تشغيل البيانات، التواصل، تخزين المعلومات، ومعالجة الأنشطة الإدارية.

ثانيًا: التحول الرقمي: وهو عملية انتقال المؤسسة من الأساليب التقليدية إلى أساليب قائمة على التكنولوجيا مثل الأنظمة الإلكترونية، قواعد البيانات الرقمية، والتطبيقات الذكية.

ثالثًا: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: هي التي تقوم بالتخطيط والتنفيذ وتطبيق تكنولوجيا المعلومات لكل الشبكات.

تاسعًا: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري

رابعًا: المورد البشري الرقمي مقابل المورد البشري التقليدي:

وقدمت الدراسة جدول مقارنة موسع يوضح اختلافات جوهرية بينهما (صفحة 7 – جدول رقم 1):

- الموظف الرقمي: متعدد المهام، يتسم بالمرونة، يجيد التعلم الذاتي، أهدافه قصيرة الأجل، يركّز على النتائج.
- الموظف التقليدي: ذو مسار ثابت، يميل للمركزية، أهدافه طويلة الأمد، ويركّز على التفاصيل.

خامسًا: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: وهي استخدام الأنظمة الرقمية لإدارة التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الرواتب، وغيرها.

سادسًا: التدريب الرقمي: وهو عملية يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على الحاسب الآلي.

عاشراً: مناقشة النتائج

توصل الباحث إلى نتائج إيجابية، وهي أن التكنولوجيا الرقمية:

- تُحدث تطوراً شاملاً في إدارة الموارد البشرية.
- تؤثر بشكل إيجابي على التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الرواتب، إدارة المعلومات، وغيرها.
- ترفع من مستوى التخطيط، وأيضاً جودة وسرعة اتخاذ القرارات.
- تزيد قدرة الموظفين على الوصول للمعلومات المطلوبة بسرعة ودقة.
- تعزز من فعالية الاتصال داخل المؤسسة، والمجتمع الخارجي على حد سواء.
- تساهم في رفع الإنتاجية وخفض التكاليف.
- تدعم بناء بيئة عمل تعتمد على المعرفة الرقمية.

الحادي عشر: مناقشة التوصيات

أوصى الباحث بالتوصيات الآتية:

- تعزيز ثقافة الإبداع والانفتاح داخل المؤسسات.
- اعتماد الكفاءات الرقمية في التوظيف، والتركيز على استقطابهم.
- تكثيف البرامج التدريبية المتعلقة بتقنيات التكنولوجيا الرقمية الحديثة.
- المزج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، للاستفادة من مزايا كل منهما.
- تحفيز الموظفين لرفع الرضا الوظيفي، وحثهم على الاندماج في البرامج التدريبية.
- الاستفادة من تجارب الشركات والمؤسسات الرائدة في مجال التكنولوجيا الرقمية والتحول الرقمي.



دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير أداء الموارد البشرية.fdp

07

رابط المقالة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

