

التكليف الخامس: في قضايا بحثية I

إعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله فهد الحربي

الرقم الأكاديمي: 242001178

مقرر: قضايا بحثية 1

د. السيد عيد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

2024

الموضوعات التي سوف نتحدث عنها في القضية البحثية:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراس
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الاحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

البحث محل الدراسة النقدية:

أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) 2002 - 2022م

<https://www.ajrsp.com/vol/issue58/7/>

- العنوان:

أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين

حيث يتضح لنا أن العنوان واضح وجذاب ويدعم الدراسة البحثية كما أنه يتكون من المتغيرات الأساسية لعنوان البحث العلمي متغير مستقل (أثر التعاملات الإلكترونية) ومتغير تابع (الموارد البشرية على العاملين)

- المقدمة:

منذ ثمانينات القرن الماضي، شهد العالم تقدمًا هائلًا في مجال التكنولوجيا، وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فقد تزايد الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات إذ بدأت في استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ أنشطتها، وبالتالي تشهد تحولًا من الإدارة التقليدية إلى الإلكترونية في جميع عملياتها بما في ذلك تلك المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتعرف على الموارد البشرية لأنها تشكل المصدر الرئيسي للميزة التنافسية المستدامة، وخاصة في المنظمات الخدمية. تعتمد المؤسسات في صناعة الخدمات على الموارد البشرية لتقديم خدمة ممتازة، وإرضاء العملاء، وكسب ولائهم، وجذب المزيد من العملاء من خلال التفاعل المباشر معهم، تعد شركات الاتصالات من بين المنظمات التي تبنت الأساليب الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية بهدف تحسين مستويات الأداء وتعزيز المهارات والكفاءات، نظرًا لسعيها الدؤوب للتميز.

- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل) والتعرف على الموارد البشرية الرقمية وأهميتها، ومن هنا سعى البحث إلى معرفة واقع هؤلاء العاملين ومدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركة، فعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

أ- هل هناك علاقة ارتباطية بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التخطيط الإلكتروني) وأداء

الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟

ب- ما أثر استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التدريب الإلكتروني) على أداء الموظفين

في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟ ت- ما أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

(التوظيف / الإستقطاب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات

(سوداتل)؟

ث- هل هناك أثر للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (تقييم الأداء الإلكتروني) على أداء

الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)؟

- أهداف الدراسة:

يرمي هذا البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها ما يلي:

- ١) إلقاء الضوء على مفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهميتها وأهدافها.
- ٢) إلقاء الضوء على الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)
- ٣) تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التميز المؤسسي.
- ٤) بيان أثر الإستقطاب الإلكتروني على أداء الموظفين.
- ٥) بيان أثر تقييم الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين.
- ٦) بيان أثر التعويضات الإلكترونية على أداء الموظفين.

- أهمية الدراسة:

تنسجم هذه الدراسة مع توجه منظمات الأعمال نحو تطوير مواردها البشرية وتحقيق التكامل بين وظائف إدارة الموارد البشرية والوظائف الأخرى للمنظمة في ضوء التوجه التقني والرقمي للإدارة. يتماشى موضوع هذه الدراسة مع توجهات قيادة الشركة في إستشراف المستقبل والإهتمام بتوظيف التقنيات الحديثة في جميع المجالات خاصة في عمليات إدارة الموارد البشرية، قد تفتح هذه الدراسة الآفاق للتعرف على مفاهيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتطبيقاتها.

١- الأهمية النظرية:

تنبع أهمية الدراسة من المنظور النظري الوارد في الإطار النظري المتعلق بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكيفية تنفيذ تقنيات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية من حيث التوظيف وتقييم الأداء والتعويض بمساعدة تقنية المعلومات، بالإضافة إلى توفير المعلومات المتعلقة بأداء الموظفين بشكل عام، ودقة وسرعة العمل، والإنجاز، والإبداع، وخاصة الإطار النظري المتعلق بالعمل الجماعي، وذلك بإتباع البحوث السابقة والأدبيات النظرية.

٢- الأهمية العملية:

من وجهة نظر تطبيقية، تنعكس أهمية هذا البحث في النتائج التي تم تحقيقها، والاستنتاجات التي استندت إليها، والتوصيات المقدمة بناءً على ذلك، يساعد ذلك في توضيح كيفية تنفيذ الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ويظهر تأثيرها على تحقيق تحسينات في أداء الموظفين، كما يأمل الباحث أن تكون النتائج التي تم تحقيقها والتوصيات المقدمة بمثابة حافز للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

- مفاهيم وتعريفات الدراسة:

أ- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

على الرغم من كثرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الموارد البشرية إلا أن العديد من الكتاب والباحثين لم يتمكنوا من التوصل للتعريف الكامل للموارد البشرية لذا تعددت مفاهيم إدارة الموارد البشرية من حيث الصياغة، ولكنها تتحد في المضمون، ومن مفاهيمها سنورد المفاهيم التالية:

- إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم.
- تعني إدارة الموارد البشرية سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين.

١- أهمية إدارة الموارد البشرية:

- أ- إهتمامها بالأفراد باعتبارهم الموارد الرئيسية في المنظمة.
- ب- تضع الخطط التدريبية المناسبة للعاملين.
- ت- تقديم النصح والإرشاد للمديرين التنفيذيين في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين، فذلك يساعد هؤلاء المديرين في صياغة وإدارة وتنفيذ السياسات وحل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين.

٢- أهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية:

- تتنوع أهداف إدارة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى، وتعتمد على مرحلة التطوير الخاصة بالمنظمة، الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو إستمرار توفير الموارد البشرية بالكم والكفاءة من أجل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها وأهداف العاملين والمجتمع بكفاءة وفاعلية ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى:
- أ- **الأهداف التنظيمية:** وهي أن تؤدي إدارة الموارد البشرية وظيفتها بشكل مترابط مع باقي الإدارات الأخرى وتقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد.
- ب- **الأهداف الوظيفية:** وهي القيام بالوظائف الإستشارية والتنفيذية الخاصة بالمنظمة والمتعلقة بالأفراد العاملين فيها.
- ت- **الأهداف الإنسانية:** وهي الأهداف الخاصة بالأفراد العاملين حيث تسعى إدارة الموارد البشرية لإشباع رغبات وحاجات العاملين ومن هذه الأهداف.
- ث- **الأهداف الإجتماعية:** وهي تحقيق أهداف المجتمع من تشغيل للأفراد حسب قدراتهم، وبما يتناسب مع القوانين والتشريعات الخاصة بالعمال وحمايتهم من الأخطار.

٣- وظائف إدارة الموارد البشرية:

- إن لإدارة الموارد البشرية في المنظمات وظائف كثيرة ومتعدد لذا يختلف المهتمين فيها، ولكن يتفق معظم المتخصصين مع الوظائف الرئيسية الست التي حددتها جمعية إدارة الموارد البشرية لتلك الإدارة، وعموماً يمكن تلخيص وظائف إدارة الموارد البشرية في وظيفتين أساسيتين وهما:
- أ- **وظيفة إدارية:**

وهي وظائف الإدارة التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة وإتخاذ القرارات، حيث لا بد لكل إدارة من وضع الخطط للعمل لتحقيق الأهداف عن طريق ممارسة تنظيم جهودها، وقيادة وتوجيه نشاطات العاملين بما يضمن عدم الخروج عن سياستها العامة والذي يؤدي لتحقيق أهدافها.

ب- وظائف متخصصة:

هنالك العديد من لوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية من أهمها ما يلي:

أ. تهيئة الموارد البشرية.

ب. تطوير وتدريب الموارد البشرية.

ج. مكافأة الموارد البشرية.

هـ. الحفاظ على الموارد البشرية.

ب - مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية:

١ - مفهوم إدارة الموارد البشرية الرقمية:

أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي مصطلح شامل يشمل جميع آليات التكامل الممكنة والمحتويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تهدف إلى خلق قيمة داخل وعبر المؤسسات للموظفين والإدارة المستهدفة.

إدارة الموارد البشرية الرقمية هي إستثمار في تطبيق التكنولوجيا داخل منظمة بطريقة وتطبيق يخدم عمليات إدارة الموارد البشرية المختلفة مثل الجذب والإختيار والتعيين والتدريب والتقييم، بالإضافة إلى جميع عمليات معالجة بيانات الموظفين الحاليين والمحتملين.

لذلك، يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية الرقمية على أنها التطبيق العملي للإستراتيجيات والسياسات التنظيمية تتعلق بالموارد البشرية من خلال الدعم الموجه والإستخدام الأمثل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية.

وهذا يعني أن وظيفة إدارة الموارد البشرية في مفهوم الرقمنة لم تتغير، وما تغير هو الأسلوب والوسائل، والأدوات والتطبيقات المستخدمة لأداء هذه الوظائف، حيث أنها تعتمد بشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات كما تغير دور الأفراد في المنظمة حيث أصبحوا يشاركون بنشاط أكبر في وظائف القسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢ - أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية:

تعد إدارة الموارد البشرية الرقمية أمراً بالغ الأهمية من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات واكتساب ميزة القدرة التنافسية والتحكم في التكاليف، وعليه يمكن إختصار أهمية إدارة الموارد البشرية الرقمية في الآتي:

✓ تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات.

✓ تحسين الخدمة المقدمة للموظفين.

- ✓ دمج الوصول إلى قواعد البيانات لتوسيع تغطية المعلومات.
- ✓ تحسين وصول الموظفين إلى قواعد البيانات في شكل بوابة إلكترونية لإدارة الموارد البشرية، أكثر كفاءة على سبيل المثال عملية التوظيف وسجلات الوقت والحضور.
- ✓ تعزيز التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات.
- ✓ التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة.

٣- أبعاد إدارة الموارد البشرية الرقمية:

لإدارة الموارد البشرية الرقمية أبعاد كثيرة يمكن تلخيصها في الآتي:

- **الإستقطاب الرقمي:** مفهوم الإستقطاب الرقمي هو أنه نظام يسمح للباحثين عن عمل بتقديم طلباتهم إما عن طريق تعبئة النماذج على المواقع الإلكترونية للشركات وشركات التوظيف على الإنترنت، أو عن طريق البريد، تختار رسائل البريد الإلكتروني المرشحين المؤهلين لإجراء المقابلات الشخصية حيث تلجأ المؤسسات التجارية إلى إنشاء مواقع الويب على الإنترنت، يمكن لمن يرغبون في العمل التقدم للوظائف المتاحة عبر الإنترنت وحتى إرسال بياناتهم وسيرتهم الذاتية تنتظر سيرهم الذاتية للعثور على الوظيفة المناسبة في المستقبل.
- **التدريب الرقمي:** هي العملية التي تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مليئة بتطبيقات التكنولوجيا الرقمية بإستخدام الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر المتعددة الوسائط والأجهزة المحمولة لتقديم المشاريع والمحافظ والدورات التدريب الإلكترونية لتصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب المتزامن وغير المتزامن من خلال الأنظمة التالية تدريب ذاتي وتفاعلي لتحقيق أهداف التدريب وإكتساب المهارات بوتيرة المتعلم، مستوى ذكائهم وظروف عملهم ومعيشتهم وموقعهم الجغرافي.
- **التقييم الرقمي:** هو نظام إلكتروني رقمي محوسب يستخدم الوصول إلى البيانات على الإنترنت من خلال تسجيل الدخول لكل مستخدم لأداء عملية التقييم.
- النظام الرقمي للأجور والتعويضات: النظام الرقمي للأجور والتعويضات لأغراض التطوير والتنفيذ نظم دفع الرواتب في المنظمات وتقييم فاعلية أنظمة التعويضات، يجب أن تكون هذه الأنظمة فعالة من أجل التمكن من تحقيق أهداف المنظمة.

- الدراسات السابقة:

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات العربية والأجنبية، يتضح بأن الدراسات تناولت موضوع إدارة استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية في قطاعات واتجاهات مختلفة، فمنها ما تناول موضوع تحليل واقع ودرجة ممارسة إدارة الموارد البشرية في القطاع العام ومنها ما تناولها في قالب آخر وهو القطاع الخاص، والبعض الآخر اهتم بالتعرف على أثر بعض المتغيرات كالثقافة التنظيمية ونظم المعلومات على درجة ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية، كما وتناولت الاستقطاب والاختيار والأداء الوظيفي، وأن الناظر إلى هذه الدراسات يجد بأنها دراسات ذات أهمية بالغة في إظهار دور إدارة الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات في نجاح المنظمات وزيادة كفاءتها وفعاليتها، وأنها سوف تثري الدراسة الحالية والإنطلاق من حيث انتهى الآخرون لتناول أبعاد جديدة حول موضوع إدارة الموارد البشرية، وأنماطها في سبيل تطوير أداء المنظمات بصفة عامة، وزيادة قدرتها على استقطاب الكفاءات بكل كفاءة وجدارة.

ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة، هو تناوله لمعرفة أثر التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)، ومن هنا يأمل الباحث بأن يكون هذا البحث ذا نفع وفائدة لشركة الاتصالات السودانية بصورة خاصة وللشركات في القطاع الخاص في السودان بصورة عامة، وكذلك مؤسسات القطاع العام، والباحثين الجدد حول موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

ت- فرضيات الدراسة:

يسعى هذا البحث لاختبار الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (توظيف و تقييم الأداء و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفرضيات الفرعية.

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التخطيط الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف / الاستقطاب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ت- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التدريب الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ث- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (تقييم الأداء الإلكتروني) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (الأجور و الحوافز و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل).

ث- منهجية الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي للتعرف إلى عوامل نجاح تطبيق التعاملات الإلكترونية في الموارد البشرية دراسة حالة شركة الاتصالات، وذلك لكون هذا المنهج يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة، وجمع معلومات عنها، ويتطلب ذلك عدم التحيز أثناء الوصف، كما يتطلب دراسة الحالة والمسح الشامل ومسح العينة، كما أنه أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما توجد على أرض الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، أما التعبير الكمي فيعطي وصف أرقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة (عبيدات، وأبو السميد، 2002).

ج- التحليل الإحصائي:

قام الباحث بعمل خطة لتنفيذ الدراسة كما يلي:

- القيام بدراسة إستطلاعية لتحديد مشكلة الدراسة.
- جمع المعلومات والبيانات التي تساعد في تحديد مشكلة الدراسة.
- تم تحديد مجتمع الدراسة، وإختيار العينة من هذا المجتمع، والقيام بتوضيح حجم العينة وأسلوب إختيارها.
- قام الباحث بجمع البيانات والمعلومات المطلوبة من المبحوثين بواسطة أداة الدراسة التي اختارها، وهي الاستبانة بطريقة منظمة ودقيقة.
- بعد جمع البيانات قام الباحث بتفريغ الإجابات، وعددها 019 استباناً، وإستخراج النتائج بالإستعانة ببرنامج الحزمة البرمجية المعروفة باسم ال (SPSS) للمعالجات الإحصائية، ثم قام بتفسير النتائج والتعليق عليها، ومن ثم استخلص التعميمات والاستنتاجات والتوصيات منها.

ح- مناقشة النتائج والتوصيات:

١- النتائج:

- ٢- تحديد أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التميز المؤسسي تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أولى الأساسيات التي تؤثر على نجاح أو فشل المنظمة.
- ٣- لا يمكن للمؤسسات والمنظمات بجميع أشكالها وأشكالها أن توجد بدون موارد بشرية نشطة، لا يمكن للمنظمة أن تعمل بطريقة صحيحة ومقبولة دون تفعيل العناصر الأساسية للموارد البشرية (تخطيط، تنظيم، تنسيق، مراقبة، تقييم) وأي فشل لهذه العناصر سوف يحدث المستوى المؤسسي أو التنظيمي وبعد إجراء الدراسة الحالية يبرر أهمية محور الاستبيان واستخدامه بالنسبة للموارد البشرية الإلكترونية، حسب استجابات عينة البحث، فهي بالترتيب التالي: (أولاً محور التقييم بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ثاني أ محور التدريب بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ثالث أ محور التوظيف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، رابع أ محور الأجور و الحوافز و التعويضات الإلكترونية، خامس أ محور التخطيط بالموارد البشرية الإلكترونية () بالنسبة للموارد البشرية الإلكترونية، معظمها كانت عبارات المحور المستخدمة في الاستبيان ذات درجة أوافق بشدة إلى متوسطة مع إجابات عينة البحث مؤكداً من الأدلة الإيجابية الجيدة للتدابير التي اتخذتها الشركة التأثير الإيجابي لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركة الاستخدام الفعال للموارد البشرية الإلكترونية كما حثت عليه رؤية الشركة الحكم على ضرورة التفاعل مع المستجدات العالمية بشكل ايجابي ومواكبة العصر بالطريقة الصحيحة حسب الإقتضاء.
- ٤- أما عن معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فقد وصل أداء هذا المحور إلى درجة قليلة لذلك نتوصل إلى أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (توظيف و تقييم الأداء و التعويضات الإلكترونية) على أداء الموظفين في الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)

2 - التوصيات:

- إعتداع تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في العمل المؤسسي
- إستخدام تطبيقات الموارد البشرية الرقمية في عملية التوظيف لما لها من دور مهم وتأثير في تسهيل التوظيف الرقمي وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.
- توسيع نطاق تطبيق نظام تقييم الأداء الرقمي ودراسة المعوقات والحلول في التنفيذ.
- إستخدام وتوسيع تقنيات التدريب الرقمي في ضوء الانتشار الواسع للتطبيقات التكنولوجية لتسهيل التدريب الرقمي، مثل الاجتماعات من خلال مؤتمرات الفيديو، وغرف المناقشة الإلكترونية، وغرف الدردشة، وما إلى ذلك.
- شجع موظفي شركتك على الإستمرار في إستخدام العناصر الإلكترونية المختلفة في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية (التخطيط والتدريب والتوظيف والتقييم)، في جميع الأوقات، وإن كان ذلك بطرق بسيطة.

- التعاون مع جميع الأطراف العاملة مع الشركة لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في جميع المعاملات، بحيث يستمر العمل الحالي في التحسين والاستمرار في العمل.
- إدخال أنظمة أكثر حداثة على نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركة حيث يلعب دوراً فعالاً في تسهيل المعاملات والانتقال إلى الأنظمة الإلكترونية بما يتماشى مع رؤية الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)
- اهتمام كبير ومنسق بالبنية التحتية لأنظمة المعلومات والاتصالات، وتوفير المعدات اللازمة لمواكبة التطورات الحديثة، وتوفير الشبكات في مختلف أقسام الشركة لضمان فعاليتها في تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

هذا وبالله التوفيق،،،