



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ١ على محمد عبدالله الحارثي ٢٤٢٠٠١٦٩٧

عنوان الدراسة

**دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية**

<https://doi.org/10.21608/aja.2023.203787>

المحور الأول: عنوان الدراسة.

عنوان الدراسة يتصف بالشمولية والوضوح وتم صياغته بشكل وصفي لبيان أثر تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ويعكس بدقة محتوى الدراسة ومتغيرات الدراسة مما يسهل على القارئ تحديد موضوع البحث ونطاقه وتعد تكنولوجيا المعلومات المتغير المستقل واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية هي المتغير التابع وتم تحديد مجتمع الدراسة على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية في العنوان.

المحور الثاني: الملخص.

تناول هذا البحث الحديث حول وسائل تكنولوجيا المعلومات وتوصيل المعلومات بعد معالجتها وتجهينتها للمستخدم بالسرعة والدقة والشمولية. وحددت الباحثة أهم هذه الوسائل للاستفادة من التكنولوجيا الحديثة وذلك من خلال إيجاد علاقة متداخلة بينها وبين الموارد البشرية المتاحة بالمنظمة ومن هذه العلاقات مساهمة التكنولوجيا في تحسين وتنمية وتفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية. إلا أن الباحثة لم تطرق بوصف مختصر في الملخص حول المنهج المستخدم ونوع الأداة المستخدمة وما النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة وماهي التوصيات والحلول المقترحة

الكلمات المفتاحية: حددت متغيرات الدراسة المتغير المستقل والمتغير التابع.

المحور الثالث: المقدمة والمشكلة البحثية.

بدأت الباحثة بالحديث بشكل عام حول تكنولوجيا المعلومات كونها عاملا مهما ورئيسيا في تحقيق المنظمات لأهدافها وما لها من مساهمة في وضع الاستراتيجيات والخطط طويلة المدى وتعزيز القيمة التنافسية للمنظمات وزيادة عمليات الابتكار والإبداع في رفع وتحسين مستوى الأداء بها ثم تطرقت الباحثة بالحديث حول أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الأهداف ومالها من دور مؤثر في رفع كفاءة المنظمات من خلال حسن استقطاب الكفاءات المميزة ثم ادلت بالحديث حول التطورات الكبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتوجه نحول التحول الرقمي للمنظمات. هنا الباحثة لم تطرق الى عدد من الظواهر حول موضوع الدراسة والاسشهاد بنتائج الدراسات السابقة حول مشكلة الدراسة وعدم توضيح المتغيرات المتصلة بها وعدم حداثة المراجع واكتفت بالاستدلال بثلاث دراسة فقط.

المحور الرابع: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الإطار النظري قسمت الباحثة الإطار النظري الى إطار فكري لتكنولوجيا المعلومات وإطار فكري لاستراتيجيات الموارد البشرية فالإطار الفكري لتكنولوجيا المعلومات تحدثت حول مفهوم تكنولوجيا المعلومات مستدلا بتعريفات سابقة من دراسات سابقة مع صياغة تعريف من وجهة نظر الباحثة كما تطرقت لمكونات تكنولوجيا المعلومات اشاره إلى أن هناك خمسة مكونات أساسية لتكنولوجيا المعلومات وهي المكونات المادية وغير المادية وشبكات الاتصال ودقة البيانات والمستخدمين وما هي انواع المتطلبات لنجاح نظام تكنولوجيا المعلومات ومنها متطلبات إدارية وتنظيمية وبشرية وفنية واجتماعية ونفسية ومالية. اما الإطار الفكري لاستراتيجيات الموارد البشرية فقد عرفت مفهوم إدارة الموارد البشرية وما هي اهم انواع الاستراتيجيات المستخدمة في الموارد البشرية ومنها الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير وتقييم الأداء والأجور والمكافآت (الحوافز) وتوفير السلامة للموارد البشرية. أيضا ما هو دور نظم المعلومات في تدعيم هذه الاستراتيجيات وما أثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية من ناحية الاختيار والتعيين والسجلات والإدارة وتقييم الأداء والأجور والمكافآت ومجال التدريب والمتطلبات الإدارية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية وماهي العوامل التي تحد من فعالية تطبيق نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

الدراسات السابقة.

استهدف تناول الدراسات السابقة التي شملت متغيرات الدراسة الى بلورة مشكلة الدراسة وتحديد أبعادها ومجالاتها لإغناء المشكلة البحثية بالمعارف والدراسات والفرضيات والمسلمات والنتائج التي توصل إليها الآخرون من خلال تزويد الباحثة بالعديد من المراجع والمصادر والدراسات المختلفة والمتعلقة بمجال الدراسة الحالي حيث تعد الدراسات السابقة نقطة قوة في البحث وانطلاق جديد لدراسة جديدة فقد تمت مراجعته بعض الدراسات التي تم إجراؤها في عده مجالات تتعلق بموضوع الدراسة على النحو التالي: دراسات تتعلق بتكنولوجيا المعلومات ودراسات متعلقة باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وما العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

المحور الخامس: مشكلة الدراسة.

تم تحديد مشكلة الدراسة بناءً على أهمية دور الموارد البشرية داخل المنظمات وما هي أهم المتطلبات الحديثة لمواكبة أولوية التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية في بيئة العمل و تبرز عملية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارات الموارد البشرية كمطلب رئيسي لمجاراة تلك التطورات ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة مع عينة من العاملين بالشركة محل الدراسة أسفرت عن وجود عديد من الشكاوى نتيجة وجود بعض أوجه القصور في استراتيجيات الموارد البشرية المطبقة يتمثل أهمها في قصور التدريب بالإضافة إلى عدم مراعاة المعايير الموضوعية والشفافية عند اختيار الموظف المستحق للحوافز وفي ضوء ذلك تتمثل المشكلة البحثية في ضعف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية نتيجة قصور استخدام تكنولوجيا المعلومات المعاصرة بالشركة.

المحور السادس: أهداف وفرضيات الدراسة.

عكس أهداف الدراسة مدى ارتباطها بمشكلة الدراسة من حيث الكشف عن واقع استراتيجيات الموارد البشرية والتعرف على مدى إمكانية تبني وتطبيق الشركة لها وبيان دورها في تطوير الموارد البشرية كما تهدف الدراسة الخروج بتوصيات تسهم في تطوير الموارد البشرية.

فروض الدراسة تم صياغتها بثلاث فرضيات بطريقة مباشرة توضح مدى وجود علاقة بين متغيرات الدراسة من ناحية تطبيق وتوافر الإمكانيات اللازمة والكوادر البشرية المدربة لنظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

المحور السابع: حدود الدراسة.

تتناول الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة المصرية لذلك تم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين بتلك الشركة من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية لتجارة وتوزيع الأدوية وقد شمل هذا المجتمع ١٨٥٠ مفردة.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة من (٤١) موظف بجامعة كفر الشيخ وتم توزيع أداة الدراسة عليهم.

المحور الثامن: مجتمع الدراسة وعينة البحث.

اعتمد الباحثة في هذه الدراسة على المنهج المسحي حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف الكمي والكيفي لظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها للحصول على بيانات كمية ضرورية.

أما عينة البحث فقد تم الاستعانة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة طبقاً لمعادلة حجم العينة تم توزيع عدد (٣١٨) استمارة وقد تم استعادة (٣٠٨) استمارة بنسبه (٨٩,٦) % وهي نسبه صالحة للتحليل الإحصائي وكذا لتعميم نتائج الدراسة الميدانية.

تمثلت أداة الدراسة: تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كأداة رئيسة للدراسة الميدانية واشتمل الاستقصاء على محوران رئيسان **المحور الأول** هو التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات بالشركة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، **المحور الثاني** استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

المحور التاسع: نتائج وتوصيات الدراسة.

نتائج الدراسة توصل الباحثة الى نتائج متعلقة بفروض الدراسة تدل على وجود علاقة بين متغيرات الدراسة من ناحية تطبيق وتوافر الإمكانيات اللازمة والكوادر البشرية المدربة لنظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها كما توصلت الباحثة الى نتائج ميدانية تدل على ضعف استخدام أحدث الأساليب التكنولوجية في كافة الأعمال المتعلقة بالشركة مع وجود ضعف في توافر الإمكانيات اللازمة والكوادر البشرية المدربة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات مع قصور في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتبعة في الشركة مثل القصور في التخطيط وضعف في إجراءات التعيين والاستقطاب وقصور في نظام تحليل وتصميم الوظائف ونظام التحفيز وتقييم الأداء.

توصيات الدراسة من خلال الدراسة الميدانية والنظرية توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات لتطوير إدارة الموارد البشرية بالشركة وتم تقسيم مراحل التطوير إلى أربع مراحل رئيسية وهي كالتالي: تخطيط النظام وتشمل مرحلة تخطيط المعلومات على مهمتين أساسيتين هما عن طريق الدراسة التمهيدية والتي توفر قدر كاف من المعلومات لمسح وتحليل الوضع الحالي للنظام، والمهمة الثانية عن طريق دراسة الجدوى لإعداد تقرير يبين الخصائص الخاصة بنظام معلومات إدارة الموارد البشرية المطلوب. المرحلة الثانية هي تحديد المتطلبات وذلك من خلال خمس مهام أساسية وهي تحليل العمليات والنظم وتحديد متطلبات المستخدمين وماهي المداخل المساندة الفنية والتصميم المنطقي وتحديد حزم البرامج وتقويم البدائل وتخطيط مرحلة التطوير. المرحلة الثالثة هي تطوير النظام وذلك من خلال تحديد المواصفات الفنية وتطوير المساندة الفنية وتحويل مواصفات النظم السابقة الى نظم تحدد إجراءات البرمجة للتطبيقات المصممة من خلال برمجة واختبار التطبيقات وتطوير الإجراءات وأساليب الرقابة للمستخدمين وتدريبهم وتخطيط تنفيذ النظام والتحويل إلى النظام الجديد. والمرحلة الرابعة هي تنفيذ النظام المطور وهي تتمثل المرحلة الأخيرة لدورة تطوير النظام وتكرر هذه العملية عدة مرات فيما يتصل بمشروعات النظم الجديدة حتى يمكن تنفيذه في مواقع عديدة أو عدد من النظم الفرعية المترابطة معاً.