

رسالة دكتوراة بعنوان : أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-372.pdf?ver=accessible>

مهمة الأسبوع الاول

بعد استعراض الأدبيات والدراسات السابقة الواردة في الإطار النظري للدراسة الحالية، أستطيع تقديم المراجعة النقدية التالية:

نقاط القوة في الدراسات السابقة:

التركيز على أهمية الثورة التكنولوجية وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية: معظم الدراسات السابقة سلطت الضوء بشكل مكثف على هذا الموضوع الحيوي، مما يعزز من أهميته ومبررات إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال.

التنوع في المناهج البحثية المستخدمة: شملت الدراسات السابقة طيفاً واسعاً من المناهج، بما في ذلك الدراسات الوصفية والتحليلية والاستكشافية، مما يعكس ثراء المعرفي في هذا المجال.

التركيز على قطاعات مختلفة: تناولت بعض الدراسات السابقة تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في قطاعات متنوعة كالتعليم والرعاية الصحية والقطاع الحكومي، مما يوفر رؤى مقارنة.

نقاط الضعف في الدراسات السابقة:

الافتقار إلى التركيز على سياق محدد: معظم الدراسات السابقة كانت عامة ولم تركز على سياق تنظيمي أو قطاعي محدد، مما يُضعف إمكانية تطبيق نتائجها في سياقات محددة.

الاعتماد على البيانات الثانوية: بعض الدراسات اعتمدت بشكل كبير على المصادر الثانوية دون إجراء دراسات ميدانية، مما قد يحد من عمق فهم الظاهرة والتوصل إلى نتائج أكثر واقعية.

ندرة الدراسات المتعمقة في قطاع التعليم: على الرغم من أهمية هذا القطاع، إلا أن الدراسات السابقة التي ركزت عليه كانت محدودة مقارنة بقطاعات أخرى.

الافتقار إلى التطبيق العملي للنتائج: بعض الدراسات السابقة كانت نظرية بشكل كبير، دون تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق من قبل المنظمات.

في ضوء هذه المراجعة النقدية، تبرز أهمية الدراسة الحالية في تسليط الضوء على سياق محدد (وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان)، مع الاعتماد على دراسة ميدانية ثرية للوصول إلى نتائج وتوصيات عملية. كما أنها تساهم في سد الفجوة البحثية في مجال تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم.

مهمة الأسبوع الثاني

ملخص لأهم الأبحاث العلمية:

دراسة بعنوان "أثر الرقمنة على إدارة الموارد البشرية في القطاع العام" (2019):

ركزت الدراسة على تحليل تأثير التكنولوجيا الرقمية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية.

توصلت الدراسة إلى أن التكنولوجيا الرقمية ساهمت في تحسين الكفاءة والفعالية في وظائف الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والتعويضات.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية التكنولوجية والكفاءات الرقمية للموظفين لتعزيز الاستفادة من التقنيات الحديثة.

دراسة بعنوان "دور التحول الرقمي في تعزيز الابتكار في إدارة الموارد البشرية" (2021):

ركزت الدراسة على استكشاف كيفية مساهمة التحول الرقمي في تعزيز الابتكار في ممارسات الموارد البشرية.

أظهرت النتائج أن التكنولوجيا الحديثة كالذكاء الاصطناعي والتحليلات الكبيرة ساعدت في تطوير حلول مبتكرة في مجالات التوظيف والاستقطاب والتطوير المهني.

أوصت الدراسة بأهمية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي وبناء ثقافة التغيير التنظيمي لتعزيز الابتكار في إدارة الموارد البشرية.

دراسة بعنوان "تأثير الثورة الصناعية الرابعة على ممارسات الموارد البشرية في القطاع الحكومي" (2020):

ركزت الدراسة على استكشاف انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على وظائف الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية.

توصلت الدراسة إلى أن التكنولوجيات الناشئة كالذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء ستؤثر على طبيعة وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب والتخطيط للقوى العاملة.

أوصت الدراسة بضرورة إعادة تصميم وظائف الموارد البشرية وتطوير الكفاءات الرقمية للموظفين لمواكبة التحولات التكنولوجية.

أهم الاتجاهات البحثية:

التركيز على تأثير التحول الرقمي والتكنولوجيات الناشئة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

استكشاف دور التكنولوجيا في تعزيز الابتكار والكفاءة في وظائف الموارد البشرية.

تحليل انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على طبيعة وظائف الموارد البشرية وكيفية التكيف معها.

الفجوات البحثية:

ندرة الدراسات التي تركز على قطاع التعليم والمؤسسات الحكومية بشكل عميق.

افتقار البحوث إلى التوصيات العملية القابلة للتطبيق من قبل المنظمات.

محدودية الدراسات التي تربط بين التكنولوجيا والممارسات الابتكارية في إدارة الموارد البشرية.

الحاجة إلى دراسات تستكشف التحديات والمعوقات التنظيمية والثقافية أمام تبني التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.