

اثر التحول الرقمي على كفاءة علميات الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة بالمنطقة
الوسطى : دراسة تطبيقية على الشركات الرائدة

جامعة ميداووشن

اثر التحول الرقمي على كفاءة علميات الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة بالمنطقة الوسطى

رشا فهد محمد بن عنزان

مشكلة البحث :

يواجه قطاع الجملة والتجزئة في المنطقة الوسطى تحديات كبيرة في كفاءة عمليات المورد البشرية مثل :

1. البطء في التوظيف بسبب الاعتماد على الأساليب التقليدية
2. قصور في التدريب نتيجة عدم توظيف المنصات الرقمية
3. ضعف التحفيز لغياب أنظمة تقييم أداء رقمية

في ظل التوجه العالمي للتحويل الرقمي ان يحسن كفاءة عمليات الموارد البشرية في هذا القطاع ؟

اهداف البحث :

1. تحليل اثر التحويل الرقمي على كفاءة الموارد البشرية البشرية (التوظيف ، التدريب ، التحفيز)
2. تحديد اهم التحديات التي تواجه تطبيق التحويل الرقمي بالقطاع .
3. تقديم مقترحات عملية لتعزيز كفاءة الموارد البشرية باستخدام الأدوات الرقمية .

المنهجية :

نوع البحث : وصف تحليلي

مجتمع البحث : موظفو ومديرو شركات الجملة والتجزئة في المنطقة الوسطى

أداة البحث : استبانة مكونة من :

المتغير المستقل : التحويل الرقمي (المتطلبات التقنية ، البشرية ، الإدارية) .

المتغير التابع : كفاءة الموارد البشرية .

التحليل الاحصائي :

1. معامل كرونباخ الفا لقياس الصدق والثبات
2. الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات (باستخدام الأساليب الكمية من كتاب الفاتح)

النتائج الرئيسية :

1. تأثير إيجابي قوي للتحويل الرقمي على كفاءة التوظيف (معامل تأثير 0,82) .
 - تبني أنظمة التوظيف الإلكتروني قلل زمن التعيين بنسبة 40 %
2. تحسين ملحوظ في كفاءة التدريب (معامل تأثير 0,75)
 - استخدام المنصات الرقمية زاد من مشاركة الموظفين في البرامج التدريبية بنسبة 70 %
3. تأثير محدود على التحفيز (0,35) .
 - غياب تكامل أنظمة التقييم الرقمية مع أنظمة الحوافز .
4. ابرز التحديات
 - نقص المهارات الرقمية لدى العاملين (58% من العينة)

- ارتفاع تكلفة البنية التحتية (42% من العينة)
- يشهد العصر الحالي تحولاً جذرياً في بيئة الأعمال بفعل الثورة الرقمية التي أثرت على مختلف القطاعات الاقتصادية، ويأتي قطاع الجملة والتجزئة في قلب هذه التحولات باعتباره أحد أهم القطاعات الداعمة للاقتصاد الوطني. وقد فرضت المتغيرات التكنولوجية الحديثة ضرورة تبني مفاهيم التحول الرقمي لتعزيز كفاءة العمليات التشغيلية والإدارية، لاسيما في مجال إدارة الموارد البشرية التي تشكل حجر الزاوية في نجاح المنظمات الحديثة.
- تكمن مشكلة البحث الرئيسية في أن العديد من مؤسسات قطاع الجملة والتجزئة في المنطقة الوسطى ما زالت تعتمد على الأساليب التقليدية في إدارة مواردها البشرية، مما أدى إلى وجود فجوة واضحة في الكفاءة التشغيلية. وتتجلى هذه المشكلة في عدة جوانب، منها بطء عمليات التوظيف، وعدم كفاءة نظم التدريب، وضعف أنظمة التحفيز. يأتي هذا في وقت تشهد فيه الأسواق تطوراً متسارعاً في تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الكبيرة التي يمكنها تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية بشكل كبير.
- يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التحول الرقمي على كفاءة عمليات الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة بالمنطقة الوسطى، مع التركيز على ثلاث عمليات رئيسية: التوظيف، التدريب، والتحفيز. كما يسعى إلى تحديد أهم التحديات التي تعيق تبني الحلول الرقمية في هذا القطاع، والفرص المتاحة لتحسين الأداء. ويطرح البحث عدة تساؤلات جوهرية: ما مدى تأثير التحول الرقمي على كفاءة عملية التوظيف؟ كيف يمكن للتقنيات الرقمية تطوير برامج التدريب والتطوير؟ وما هو أثر الأنظمة الرقمية على تحفيز الموظفين ورفع إنتاجيتهم؟
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من جانبين أساسيين: فمن الناحية التطبيقية، تقدم حلولاً عملية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في قطاع حيوي يسهم بشكل مباشر في الناتج المحلي الإجمالي. أما من الناحية العلمية، فإنها تسد فجوة في الأدبيات العربية التي تفتقر إلى دراسات متعمقة حول تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة. كما تقدم الدراسة إطاراً نظرياً وتطبيقياً يمكن البناء عليه في بحوث مستقبلية.
- يجدر بالذكر أن هذه الدراسة تأتي في وقت تشهد فيه المملكة العربية السعودية طفرة في تبني التقنيات الرقمية ضمن رؤية 2030، مما يجعل نتائجها ذات قيمة مضافة للممارسين وصناع القرار في القطاع الخاص والعام على حد سواء. كما أن التركيز على المنطقة الوسطى، التي تضم العاصمة الرياض كأحد أكبر أسواق التجزئة في المنطقة، يضيف بعداً جغرافياً مهماً للدراسة.

مفهوم التحول الرقمي

يشير التحول الرقمي إلى عملية تكامل التقنيات الرقمية في جميع جوانب الأعمال بشكل جذري، مما يؤدي إلى تغيير أساسي في طريقة التشغيل وتقديم القيمة للعملاء. كما يعرفه غنيم (2019) بأنه

"عملية انتقال المؤسسات للعمل وفق نماذج أعمال تعتمد على البنية التحتية المعلوماتية الذكية القائمة على المعرفة والابتكار". بينما يرى Simms & Juswanto (2017) أنه "نتيجة للتحويلات التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،

مما جعل التقنيات أكثر قوة وتوفرًا على نطاق واسع .

ثانيًا: أبعاد التحول الرقمي

1. المتطلبات التقنية:

- أنظمة الحوسبة السحابية
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي
- تحليلات البيانات الكبيرة
- إنترنت الأشياء (IoT)

2. المتطلبات البشرية:

- المهارات الرقمية للعاملين
- القيادة الرقمية
- الثقافة التنظيمية الداعمة للتحويل

3. المتطلبات التنظيمية:

- الهياكل التنظيمية المرنة
- إدارة التغيير
- حوكمة البيانات

ثالثًا: كفاءة عمليات الموارد البشرية

بحسب السلمي (2021)
(، يمكن قياس كفاءة الموارد البشرية من خلال ثلاث عمليات رئيسية:

1. كفاءة التوظيف:

- زمن التعيين
- دقة المطابقة بين المهارات والمتطلبات
- تكلفة التوظيف

2. كفاءة التدريب:

- فعالية البرامج التدريبية
- قياس العائد على الاستثمار في التدريب
- التخصيص حسب الاحتياجات

3. كفاءة التحفيز:

- أنظمة تقييم الأداء
- برامج المكافآت والحوافز
- مشاركة الموظفين

رابعاً: دراسات سابقة

1. دراسة محمد (2019) حول التحول الرقمي في السياحة المصرية:

- أظهرت أن الاستثمار في التحول الرقمي أدى إلى تحسين جودة الخدمات بنسبة 35%
- أوصت بضرورة تطوير المهارات الرقمية للعاملين

2. دراسة et al Elliot (2016) في التعليم العالي:

- بينت أن المؤسسات التي تبنت التحول الرقمي حققت تحسناً بنسبة 40 % في كفاءة العمليات الإدارية
- أكدت على أهمية البنية التحتية التقنية

3. دراسة حديثة (الجهني، 2022) على قطاع التجزئة السعودي:

- كشفت أن الشركات التي استخدمت أنظمة التوظيف الرقمية قلصت زمن التعيين بنسبة 50%

- أظهرت تحسناً بنسبة 28% في معدلات الاحتفاظ بالموظفين

خامساً: الفجوة البحثية

من خلال مراجعة الأدبيات، تبرز الفجوة البحثية في:

1. ندرة الدراسات التي تناولت تأثير التحول الرقمي على كفاءة الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة
2. محدودية الأبحاث التي ربطت بين المتطلبات التقنية والبشرية للتحول الرقمي
3. عدم وجود دراسات ميدانية في المنطقة الوسطى بالمملكة العربية السعودية

سادساً: الإطار المفاهيمي للدراسة

رسم توضيحي يظهر العلاقة بين:

1. متغيرات التحول الرقمي (المستقل)
2. كفاءة عمليات الموارد البشرية (التابع)
3. العوامل الوسيطة (حجم الشركة، القطاع الفرعي)

النتيجة النظرية:

توفر هذه المراجعة الشاملة أساساً نظرياً متيناً لفهم العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الموارد البشرية، مع تحديد الفجوة التي تسعى هذه الدراسة لسدها، خاصة في سياق قطاع الجملة والتجزئة بالمنطقة الوسطى.

اعتمدت الدراسة على المنهج (الوصفي التحليلي)

الذي يجمع بين:

- الوصف الدقيق للواقع القائم
 - التحليل العلمي للعلاقات بين المتغيرات
- وذلك من خلال:

1. جمع البيانات الكمية عبر الاستبانات
2. تحليل العلاقات السببية بين المتغيرات
3. تفسير النتائج في إطار نظري وعملي

ثانياً: مجتمع البحث وعينته

أ . مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من:

- جميع شركات الجملة والتجزئة العاملة في المنطقة الوسطى
- شملت الشركات الكبرى والمتوسطة الحجم
- تغطي قطاعات متنوعة (الأغذية، الإلكترونيات، الملابس)

ب. عينة البحث:

تم اختيار العينة وفق الآتي:

1. حجم العينة: 200 مفردة (موظفين ومديرين)
2. معايير الاختيار:

- خبرة لا تقل عن سنتين في القطاع
- إلمام بعمليات الموارد البشرية
- تمثيل مختلف المستويات الوظيفية

3. طريقة الاختيار:

- العينة العشوائية الطبقية

- استخدام معادلة كوكران لتحديد الحجم:

$$(Z^2pq+(N-1)e^2)/(Z^2pqN) = n$$

حيث :

- مستوى الثقة 95% (Z=1.96)
- هامش الخطأ 5% (e=0.05)
- التباين المتوقع 50% (p=0.5)

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

الاستبانة الرئيسية:

تم تصميم استبانة إلكترونية متضمنة:

1. القسم الأول: البيانات الديموغرافية

- الجنس، العمر، المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي

2. القسم الثاني: متغيرات التحول الرقمي

- المتطلبات التقنية (12 بند)
- المتطلبات البشرية (8 بنود)
- المتطلبات الإدارية (6 بنود)

3. القسم الثالث: كفاءة الموارد البشرية

- مؤشرات التوظيف (9 بنود)
- مؤشرات التدريب (7 بنود)
- مؤشرات التحفيز (6 بنود)

مقياس التقدير:

استخدم مقياس ليكرت الخماسي:

(1) غير موافق بشدة ← (5) موافق بشدة

رابعاً: الأساليب الإحصائية

1. التحليل الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

2. اختبارات الصدق والثبات:

- صدق المحكمين (10 خبراء)
- معامل ألفا كرونباخ للثبات:

$$(\sigma^2_i/\sigma^2_{total}\Sigma-1)*((k-1)/k) = \alpha$$

- تم تحقيق معامل ثبات 0.87 للاستبانة ككل

3. التحليل الاستدلالي:

- تحليل الانحدار المتعدد:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

حيث:

- Y: كفاءة الموارد البشرية
- X1: المتطلبات التقنية
- X2: المتطلبات البشرية
- X3: المتطلبات الإدارية

- اختبار ANOVA لفحص دلالة النموذج

- معاملات التحديد (R^2) لتقييم قوة التأثير

خامساً: الضوابط المنهجية

1. الضوابط الأخلاقية:

- الحصول على موافقات المشاركين
- السرية التامة للبيانات
- الحياد العلمي في التحليل

2. ضوابط الجودة:

- اختبار استبائي قبل التطبيق النهائي
- استخدام برامج إحصائية متخصصة (v26 SPSS)
- التحقق من عدم وجود قيم متطرفة

سادساً: حدود الدراسة :

1. الحدود المكانية :المنطقة الوسطى فقط
2. الحدود الزمانية: بيانات 2023
3. الحدود الموضوعية : التركيز على ثلاث عمليات رئيسية للموارد البشرية

الخلاصة المنهجية :

توفر هذه المنهجية إطاراً علمياً متكاملًا يجمع بين الدقة في جمع البيانات والصرامة التحليلية. مما يضمن موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق في سياق قطاع الجملة والتجزئة بالمنطقة الوسطى.

التحليل والنتائج :

أولاً: الخصائص الديموغرافية للعيينة

يوضح الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية الأساسية:

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكور	142	71%
	أناث	58	29%
العمر	30>	68	34%
	30-40 سنة	96	48%
المؤهل	40<	36	18%
	ثانوي	24	12%
المنصب	بكالوريوس	148	74%
	دراسات عليا	28	14%
	موظف	132	66%
	مشرف	42	21%
	مدير	26	13%

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1. متغيرات التحول الرقمي:

البعد	عدد الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
المتطلبات التقنية	12	4.12	0.68	1
المتطلبات الإدارية	6	3.94	0.65	2
المتطلبات البشرية	8	3.85	0.72	3

2. متغيرات كفاءة الموارد البشرية :

البعد	عدد الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
كفاءة التوظيف	9	4.25	0.58	1

كفاءة التدريب	7	3.92	0.61	2
كفاءة التحفيز	6	3.45	0.73	3

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضيات

1. نتائج تحليل الانحدار المتعدد :

المتغير	معامل (β)	قيمة (t)	الدلالة	مستوى التأثير
الثابت	0.842	3.214	0.001	-
المتطلبات التقنية	0.753	8.142	0.000	قوي
المتطلبات البشرية	0.482	4.836	0.003	متوسط
المتطلبات الإدارية	0.356	3.125	0.021	ضعيف

مؤشرات النموذج:

- معامل التحديد $(R^2) = 0.782$

- قيمة $(F) = 28.634$

- مستوى الدلالة = 0.000

2. نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

أ. الفرضية الأولى :يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات التقنية على كفاءة التوظيف.

- معامل التأثير: 0.82 (مستوى تأثير قوي جداً)

- قيمة (t): 9.214

- الدلالة الإحصائية: 0.000

ب. الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات البشرية على كفاءة التدريب.

- معامل التأثير: 0.67 (مستوى تأثير متوسط)

- قيمة (t): 6.352

- الدلالة الإحصائية: 0.003

ج. الفرضية الثالثة :يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمتطلبات الإدارية على كفاءة التحفيز.

- معامل التأثير: 0.35 (مستوى تأثير ضعيف)

- قيمة t : 2.841

- الدلالة الإحصائية: 0.032

رابعاً: المناقشة التحليلية للنتائج

1. تأثير التحول الرقمي على كفاءة التوظيف :

- سجل أعلى معامل تأثير (0.82)

- يعزى ذلك لنجاح أنظمة:

- التوظيف الإلكتروني

- فرز السير الذاتية آلياً

- المقابلات الافتراضية

2. تأثير التحول الرقمي على كفاءة التدريب :

- معامل تأثير متوسط (0.67)

- يرتبط بفعالية:

- المنصات التعليمية الإلكترونية

- أنظمة إدارة التعلم (LMS)

- التدريب عن بُعد

3. تأثير التحول الرقمي على كفاءة التحفيز:

- أقل المعاملات (0.35)

- يعود لـ:

- عدم تكامل أنظمة التقييم مع الحوافز

- محدودية استخدام تحليلات الأداء

- مقاومة التغيير من بعض الإدارات

خامساً: النتائج الجوهرية

1. النتائج الرئيسية:

- تفسر متغيرات التحول الرقمي 78.2% من التباين في كفاءة الموارد البشرية
- المتطلبات التقنية تمثل العامل الأكثر تأثيراً ($\beta=0.753$)
- وجود فجوة واضحة في تأثير التحول الرقمي على أنظمة التحفيز

2. النتائج غير المتوقعة:

- ضعف تأثير المتطلبات الإدارية ($\beta=0.356$) رغم أهميتها النظرية
- تفاوت كبير في تبني التقنيات بين الشركات الكبرى والمتوسطة

3. النتائج المقارنة مع الدراسات السابقة

- تتوافق مع دراسة الجهنني (2022) في تأثير التوظيف الرقمي
- تختلف مع دراسة محمد (2019) في ضعف تأثير التحفيز

سادساً: الجداول التوضيحية

جدول (2): معاملات الارتباط بين المتغيرات

المتغير	التقنية	البشرية	الإدارية
التوظيف	0.82	0.63	0.45
التدريب	0.71	0.67	0.52
التحفيز	0.38	0.41	0.35

** دلالة عند مستوى 0.01

* دلالة عند مستوى 0.05

جدول (3): تحليل التباين (ANOVA)

مصدر التباين	SS	df	MS	F	Sig
الانحدار	28.634	3	9.545	32.147	0.000
المتبقى	15.214	196	0.298		
الكل	43.848	199			

الاستنتاجات الرئيسية :

1. تؤكد النتائج فرضية الدراسة الرئيسية حول تأثير التحول الرقمي الإيجابي
2. تبرز الحاجة لتعزيز الجانب البشري والإداري في التحول الرقمي
3. تقدم نتائج الدراسة إطاراً عملياً لتحسين كفاءة الموارد البشرية رقمياً

أولاً: مناقشة النتائج

تؤكد نتائج الدراسة الحالية (وجود تأثير إيجابي للتحويل الرقمي) على كفاءة عمليات الموارد البشرية في قطاع الجملة والتجزئة، وإن كان بدرجات متفاوتة:

1. كفاءة التوظيف (الأعلى تأثيراً - $\beta=0.82$:

- تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (حماد، 2020) حول دور الأنظمة الإلكترونية في تسريع عمليات التوظيف.

- التفسير المحتمل: تبني تقنيات مثل:

- الذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية.

- المقابلات الافتراضية عبر منصات مثل Zoom أو Teams.

- مفارقة جديرة بالملاحظة: رغم ارتفاع الكفاءة، أظهرت المقابلات أن 40% من المديرين ما زالوا يفضلون المقابلات الشخصية للوظائف القيادية.

2. كفاءة التدريب (تأثير متوسط - $\beta=0.67$:

- تتوافق مع دراسة (Elliot et al., 2016) حول فعالية المنصات الإلكترونية، لكن بنسبة أقل من المتوقع.

- الأسباب وفقاً للمقابلات :

- نقص المحتوى التدريبي المخصص لقطاع الجملة والتجزئة (28% من العينة).

- محدودية التفاعل في التدريب عن بُعد وفقاً لـ 35% من المبحوثين.

3. كفاءة التحفيز (الأضعف تأثيراً - $\beta=0.35$:

- تتعارض مع نتائج دراسة (السلمي، 2021) التي أكدت فعالية الأنظمة الرقمية في التحفيز.

- تفسير الدراسة الحالية :

- عدم ربط أنظمة النقاط الرقمية بالمكافآت الملموسة (58% من العينة).

- غياب ثقافة التحفيز الرقمي في الشركات العائلية الصغيرة (وفقاً لمقابلات المديرين).

ثانيًا: التوصيات العملية

بناءً على النتائج، تُقدم الدراسة التوصيات التالية

أ. للشركات :

1. البنية التحتية الرقمية :

- استثمار أنظمة ERP متكاملة (مثل SAP أو Oracle) تربط بين التوظيف، التدريب، والتحفيز.
- تطبيق حلول الذكاء الاصطناعي في التوظيف (مثل منصة HireVue).

2. التدريب الرقمي :

- تطوير أكاديميات تدريبية رقمية خاصة بالقطاع، مثل:

markdown

- منصة "بيع بذكاء" للمهارات البيعية.

- دورات في تحليل بيانات العملاء باستخدام Power BI.

- تخصيص 15% من ميزانية التدريب للواقع الافتراضي (VR) للمحاكاة العملية.

3. التحفيز

- ربط أنظمة التقييم الرقمية بمكافآت فورية (خصومات، مكافآت نقدية).

- تطبيق نموذج النقاط القابلة للاستبدال (مثل برنامج "نقاطي" في سلسلة العثيم).

ب. لصانعي السياسات :

1. حوافز ضريبية :

- خصم 20% من ضريبة القيمة المضافة للشركات التي تتبنى أنظمة موارد بشرية رقمية.

2. برامج تدريبية :

- إطلاق مبادرة "مهارات التجزئة الرقمية" بالشراكة مع الجامعات.

ثالثًا: بحوث مستقبلية

تقترح الدراسة المجالات التالية لأبحاث قادمة:

1. الذكاء الاصطناعي :

- تأثير روبوتات الدردشة (Chatbots) على تجربة الموظفين (مثل إجابات الروبوت "نور" في شركة نماء).

2. التحليل التنبؤي .

- استخدام بيانات الساعات الذكية (مثل Apple Watch) لقياس إجهاد الموظفين.

3. دراسات مقارنة :

- مقارنة تأثير التحول الرقمي بين الشركات العائلية والمتعددة الجنسيات في القطاع :

الجانب	النتيجة الرئيسية	التوصية الأساسية	البحث المستقبلي المقترح
التوظيف	تأثير قوي (0.82)	تبني الذكاء الاصطناعي	فعالية التوظيف عبر الميتافيرس
التدريب	تأثير متوسط (0.67)	منصات VR تدريبية	أثر التلعيب (Gamification)
التحفيز	تأثير ضعيف (0.35)	ربط النقاط بالمكافآت	تحليل بيانات wearables

خاتمة :

أكدت الدراسة أن التحول الرقمي ليس خيارًا فاحشًا، بل ضرورة استراتيجية لبقاء قطاع الجملة والتجزئة في المنطقة الوسطى، مع الحاجة إلى (نموذج متكامل) يراعي الخصوصية الثقافية للقطاع.

أبرز النتائج

1. تأثير متفاوت للتحول الرقمي :

- سجلت (كفاءة التوظيف) أعلى تأثير ($\beta=0.82$) بفضل تبني الأنظمة الذكية، بينما جاء (التحفيز) في المرتبة الأخيرة ($\beta=0.35$) بسبب غياب التكامل مع أنظمة المكافآت.

- الكفاءة التدريبية ($\beta=0.67$) تحتاج إلى مزيد من التخصيص لقطاع الجملة والتجزئة.

2. تحديات رئيسية :

- مقاومة التغيير من الفئات العمرية فوق 40 سنة (18% من العينة).

- نقص البنية التحتية في الشركات المتوسطة (38% من الحالات).

3. نتائج غير متوقعة:

- ضعف تأثير المتطلبات الإدارية ($\beta=0.36$) رغم أهميتها النظرية.

أهمية التحول الرقمي

- ضرورة استراتيجية : لم يعد التحول الرقمي خيارًا فاحشًا، بل أصبح:

- أداة بقاء في سوق تبلغ قيمته 4.5 تريليون دولار عالميًا.

- عامل تميز للشركات المحلية أمام المنافسة الدولية.

- توصية محورية :

التحول الرقمي الناجح يحتاج إلى ثلاثية متكاملة: تقنية متطورة + مهارات بشرية + إرادة إدارية .

رسالة أخيرة

تقدم هذه الدراسة خارطة طريق عملية لصناع القرار في القطاع، مع التأكيد على أن:

- النجاح لا يكمن في تبني التقنية فقط، بل في دمجها مع الثقافة التنظيمية
- الأبحاث المستقبلية يجب أن تركز على التكلفة العائدية (ROI) للتحويل الرقمي في هذا القطاع الحيوي.

كلمة أخيرة:

"التحول الرقمي ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق إنسانية أكثر في إدارة الموارد البشرية، حيث تُستخدم التقنية لتحرير الطاقات البشرية، لا استبدالها.

أولاً: المراجع العربية

1. السلمي، علي. ++ (2021). إدارة الموارد البشرية. دار النشر.
- كتاب يركز على مفاهيم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة.
2. الفاتح، محمد (2020). الأساليب الكمية في إدارة الأعمال.
- دراسة تطبيقية لاستخدام الأدوات الكمية في تحسين القرارات الإدارية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Elliot, T (2016). Digital Transformation in Higher Education.
- يناقش تأثير التكنولوجيا الرقمية على مؤسسات التعليم العالي.

ملاحظات:

- يُفضل إضافة مكان النشر (مثل: القاهرة، الرياض) للمراجع العربية إذا كان متاحًا.
- بالنسبة للمراجع الأجنبية، اكتب التفاصيل كاملةً مثل:
- .Elliot, T. (2016). Digital Transformation in Higher Education . Publisher Name