

عنوان البحث

إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال

Human resources management and the challenges of digital transformation in business organizations

إعداد الطالب/ سلطان إبراهيم محسن

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يُعد التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية التي تستفيد من التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي، كما أصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة منظمات الأعمال التي تسعى إلى تطوير وتحسين سلعها وخدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتي تواجه تحديات كبيرة فالتحول الرقمي برنامج شامل يمس كل أقسام المؤسسة بما فيها إدارة الموارد البشرية.

وقد تحولت صناعة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة إلى مجال يتطلب استخدام التكنولوجيا بشكل متزايد، وذلك من أجل تحسين الكفاءة والإنتاجية وتقليل التكاليف..

وتعتبر التقنية الرقمية وسيلة فعالة لتحسين الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فهي تساعد على تحليل البيانات وتبسيط العمليات وتقليل الأخطاء الإنسانية، حيث يمكن استخدام البرامج والتطبيقات الرقمية لإدارة مختلف عمليات الموارد البشرية مثل إدارة الأداء والتوظيف والتدريب والتطوير والتواصل بين الموظفين.

كما تساعد التكنولوجيا الحديثة أيضاً على تحسين تجربة الموظفين، حيث يمكن للموظفين الوصول إلى المعلومات المتعلقة برواتبهم وعلاواتهم ومستحققاتهم الأخرى من خلال تطبيقات الهاتف الذكي والحواسيب الشخصية. كما يمكن للموظفين تحديث معلوماتهم الشخصية وإدارة ملفاتهم الشخصية من خلال الإنترنت، كما يمكن أيضاً استخدام التقنية الرقمية لتحليل وتتبع البيانات المتعلقة بالموظفين مثل الأداء والتدريب والتطوير والتوظيف، ومن خلال استخدام برامج التحليل الرقمي يمكن للشركات أخذ قرارات استراتيجية مستنيرة بشأن إدارة الموارد البشرية.

و لقد أثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة منظمات الأعمال حقيقة هامة، وهي أن أهم تلك القوى وأعظمها أثراً في تشكيل حركة المنظمة هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد والجماعات المتعاملين مع المنظمة المعنية والذين يتخذون من القرارات ما قد يهيئ لها فرصاً للانطلاق والنجاح أو يسبب لها مشكلات ونقاط اختناق تنتج عنها خسائر أو احتمالات للفشل والانحيار.

إن التطورات الأخيرة والسريعة التي شهدتها العصر الرقمي قد دفعت بمنظمات الأعمال في القطاعين العام والخاص على حد سواء، فقد وجدت هذه المنظمات نفسها مطالبة بابتكار طرق تفكير جديدة حول تقديم خدماتها، الأمر الذي يفرض عليها تغيير طريقة تصميم نماذج العمل فيها، مما يؤثر بصورة مباشرة على وظائف أقسام الموارد البشرية في هذه المنظمات ودورها في تحديد منهجيات جديدة لإدارة هذه الموارد .

من هنا نهدف إلى تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي من خلال التطرق للتحديات التي تواجهها والتركيز على دورها الكبير في إنجاح عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال .

مشكلة الدراسة:

يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في إنجاح عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال؟ وما هي أبرز التحديات التي تواجهها.

و للإلمام بمختلف جوانب الموضوع وإعطائه حقه من الدراسة والتحليل يجب علينا بداية التعرف على معنى الموارد البشرية حيث أنه لم يعد هناك شك في أن الموارد البشرية هي إحدى المقومات الأساسية لنجاح منظمات الأعمال بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح، حيث أن توفر قوى عاملة ذات كفاءة ومسؤولية تمكنها من أداء الأعمال وتحقيق الأهداف واستخدام امكانياتها البشرية والمادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة خلال ممارسة مجموعة من الوظائف انطلاقاً من الاستقطاب والاختيار والتعيين وصولاً إلى التعويضات والتحفيز .

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

قبل التطرق إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية يجب الإشارة إلى مفهوم الموارد على مستوى منظمات الأعمال، حيث تعددت التعاريف المقدمة لهذا المفهوم، نذكر منها ما يلي:

- يعرف وصفي عقيلي الموارد البشرية بأنها مجموع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومروّسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء وظائفها واعمالها .

- ويعرفها الداوي الشيخ بأنها مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين و يختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم , خبرتهم , سلوكهم , اتجاهاتهم و طموحهم كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية والوظيفية

وبشكل عام يمكن تعريف الموارد البشرية على أنها وظيفة إدارية تركز على إدارة وتطوير رأس المال البشري من العاملين في المنظمة لتحقيق أهدافها والتي تشمل مسؤوليات التوظيف والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا والعلاقات مع الموظفين، و تساهم في زيادة الإنتاجية والأداء المؤسسي من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. كما تلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمات من خلال مختلف الوظائف والأقسام التي تعتبر حيوية لها.

ومن الجدير بالذكر بأن هناك نوعان رئيسيان من إدارة الموارد البشرية:

1/ إدارة الموارد البشرية المحلية: تتعامل مع إدارة موظفي المؤسسة داخل حدودها الجغرافية.

2/ إدارة الموارد البشرية الدولية: تتعامل مع إدارة الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات والمنتشرة جغرافياً.

و تكمن المشكلة الرئيسية والتي نسعها إلى حلها في مبحثنا هذا إلى التعرف على مساهمة التحول الرقمي في علاج عدة تحديات رئيسية تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال ومنها :

1/ استقطاب المواهب والكفاءات :

يُعد جذب المواهب أحد أكبر التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي , حيث تسعى المنظمات إلى استقطاب الأفراد ذوي المهارات التقنية والرقمية العالية.

2/ تطوير مهارات الموظفين وتأهيلهم :

تواجه إدارة الموارد البشرية تحديًا في تطوير مهارات الموظفين وتأهيلهم لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة. مما يتطلب وضع خطط تدريبية مناسبة لتنمية قدراتهم.

3 / إدارة التنوع الثقافي والشمولية بين الجنسين :

حيث أن إدارة القوى العاملة المتنوعة ثقافيًا ولغويًا وجغرافيًا يمكن أن تكون تجربة مثيرة ومفيدة للشركات، ولكنها تأتي مع تحديات كبيرة. منها أن الفرق في الخلفيات الثقافية بين الموظفين يمكن أن يؤدي إلى وجهات نظر مختلفة وأساليب عمل متنوعة.

4/ الامتثال والالتزام بالقوانين والتشريعات :

تواجه إدارة الموارد البشرية تحديًا في الامتثال والالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالموارد البشرية. وذلك من خلال استخدام نظام تصنيف ومعالجة وحفظ بيانات قوي يساعد المنشأة في تحقيق أعلى درجات الامتثال التي تكون مبنية على قواعد الأنسنة و العدل والمساواة و رفض التمييز والعنصرية و تبني الأفكار البناءة من كافة العاملين دون النظر للمستوى الوظيفي او المعرفي طالما أن هناك فكرة ترقى برأس المال البشر وتصب في مصلحة المنظمة بما لا يخالف مبادئ حوكمة المنظمة .

5 / تحسين تجربة الموظفين والمرشحين

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحسين تجربة الموظفين والمرشحين من خلال استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي و التكنولوجيا الحديثة، والتي يمكن أن تساعد في تحسين عملية التوظيف وتقديم تجربة مرشحين مثالية.

أهمية الدراسة:

إن دراسة مشاكل وتحديات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال يعد أمراً بالغ الأهمية للتحول الرقمي والتكنولوجي لعدة أسباب:

1/ تحسين أداء المنظمة :

فهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية لاستخدام التحول الرقمي و التكنولوجيا و أتمتة الأنظمة و بناء النظام الذي يساعد المنظمات على اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجتها. مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وبالتالي على أداء المنظمة ككل، وتمكينها من التحول الرقمي بنجاح.

2/ تعزيز الميزة التنافسية :

من المعلوم ان الموارد البشرية هي أحد أهم الأصول الاستراتيجية للمنظمة و بالتالي فإن معالجة التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية للتحول الرقمي و التكنولوجيا و أتمتة الأنظمة والخيارات يساعد في تطوير وتحفيز الموظفين و زيادة إنتاجيتهم، مما يعزز الميزة التنافسية للمنظمة في ظل التحول الرقمي.

3/ تحقيق التحول الرقمي :

إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً محورياً في إنجاح عملية التحول الرقمي . فدراسة التحديات التي تواجهها تساعد على تبني استراتيجيات فعالة لإعداد وتهيئة الموارد البشرية لهذا التحول بتعيين الكوادر البشرية المناسبة في الأقسام المناسبة مع الخلط بين الانسان والالة بالخبرة و التقنية .

4/ تطوير الممارسات العملية و التقنية الاستراتيجية :

فهم مشاكل وتحديات تحول الموارد البشرية إلى الرقمنة والتكنولوجيا يساعد المنظمات على تطوير ممارسات استراتيجية أكثر فعالية. مثل جذب واختيار الأفراد الأكفاء، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتحسين نوعية الحياة في العمل لتمكينهم من التحول الرقمي مع الحفاظ على الموارد السابقة والاستفادة من خبراتهم وتمكين وصولهم للتكنولوجيا والرقمنة .

5/ الامتثال والالتزام القانوني :

دراسة التحديات التنظيمية والقانونية التي تواجه إدارة الموارد البشرية تساعد المنظمات على ضمان الامتثال والالتزام بالقوانين والتشريعات ذات الصلة بالتحول الرقمي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على المشاكل والتحديات التي تشكل عقبات في التحول الرقمي و التكنولوجيا للمنظمات وأتمتة العمل و تصنيف الموارد البشرية في القطاعات والأقسام بما يتناسب مع مؤهلاتهم و خبراتهم و نذكر من ذلك الغيض قليلا من فيضه مسلطين الضوء على النقاط التالية :

هناك عدة طرق يمكن لإدارة الموارد البشرية استخدام التكنولوجيا لتحسين عملية التعيين والاستقطاب:

1/ استخدام التقنية و الرقمنة و الذكاء الاصطناعي في إدارة رأس المال البشري :

يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحليل السير الذاتية للمرشحين بشكل آلي. مما يساعد في تحديد المؤهلات والخبرات المناسبة بسرعة وكفاءة.

2 / تحسين عمليات التوظيف والاستقطاب :

يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات الأولية بشكل آلي. كما يمكن استخدام منصات التوظيف الإلكترونية لجذب المواهب والكفاءات.

3 / تطوير وتدريب الموظفين :

يمكن استخدام التكنولوجيا لتطوير برامج تدريبية وتعليمية إلكترونية تُمكن الموظفين من التعلم في أي وقت وأي مكان. كما يمكن استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز لتحسين تجربة التدريب.

4/ إدارة الأداء والحوافز :

يمكن استخدام أنظمة تقييم الأداء الإلكترونية لتتبع أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة بشكل منتظم. كما يمكن ربط هذه الأنظمة بنظم الحوافز والمكافآت لتحفيز الموظفين.

5/ تحسين تجربة الموظف :

يمكن استخدام البوابات الإلكترونية والتطبيقات الذكية لتحسين تجربة الموظف وتسهيل إجراءات الموارد البشرية مثل التسجيل والإجازات والتقارير.

6/ تحليل البيانات وصنع القرار :

يمكن استخدام تقنيات تحليل البيانات الضخمة لاستخراج رؤى قيمة حول القوى العاملة، مما يساعد في اتخاذ قرارات أكثر فعالية بشأن الموارد البشرية.

بشكل عام، تُمكن التكنولوجيا إدارة الموارد البشرية من تحسين الكفاءة والفعالية في جميع جوانب إدارة الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل. بشكل عام، تُمكن التكنولوجيا إدارة الموارد البشرية من تحسين كفاءة وفعالية عملية التوظيف، مما ينعكس إيجاباً على جودة الموظفين المعيّنين وأداء المنظمة ككل.

بناءً على نتائج الدراسات و المراجع المتاحة ، هناك عدة تساؤلات مهمة يمكن طرحها بشأن استخدام التقنية والرقمنة والذكاء الاصطناعي في إدارة رأس المال البشري:

- * كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في تحسين عمليات التوظيف والاستقطاب؟
 - * ما هي التقنيات المتاحة مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والتي يمكن استخدامها لتحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات الأولية بشكل آلي؟
 - * كيف يمكن الاستفادة من منصات التوظيف الإلكترونية لجذب المواهب والكفاءات؟
 - * كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من التكنولوجيا في تطوير وتدريب الموظفين؟
 - * ما هي الحلول التكنولوجية المتاحة لتطوير برامج تدريبية وتعليمية إلكترونية؟
 - * كيف يمكن استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز لتحسين تجربة التدريب للموظفين؟
 - * كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من التكنولوجيا في إدارة الأداء والحوافز للموظفين؟
 - * ما هي أنظمة تقييم الأداء الإلكترونية المتاحة وكيف يمكن الاستفادة منها؟
 - * كيف يمكن ربط أنظمة تقييم الأداء بنظم الحوافز والمكافآت لتحفيز الموظفين؟
 - * كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من التكنولوجيا في تحسين تجربة الموظف؟
 - * ما هي البوابات الإلكترونية والتطبيقات الذكية التي يمكن استخدامها لتسهيل إجراءات الموارد البشرية؟
 - * كيف يمكن الاستفادة من هذه الحلول التكنولوجية لتحسين تجربة الموظف بشكل عام؟
 - * كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي في صنع القرارات الأكثر فعالية؟
 - * ما هي تقنيات تحليل البيانات الضخمة المتاحة والتي يمكن استخدامها؟
 - * كيف يمكن استخراج رؤى قيمة حول القوى العاملة باستخدام هذه التقنيات؟
- بشكل عام، هذه التساؤلات تسلط الضوء على الفرص المتاحة لاستخدام التكنولوجيا والرقمنة والذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة وفعالية إدارة رأس المال البشري في المنظمات.

فروض الدراسة:

إن أهم الفروض الرئيسية لدراسة استخدام التقنية والرقمنة والذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية تتمثل في:

فرضية تحسين عمليات التوظيف والاستقطاب :

- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي يساهم في تحسين كفاءة وفعالية عمليات تحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات الأولية.

- استخدام منصات التوظيف الإلكترونية يساعد في جذب المواهب والكفاءات المناسبة للمنظمة.

فرضية تطوير وتدريب الموظفين :

- استخدام الحلول التكنولوجية لتطوير برامج تدريبية وتعليمية إلكترونية يحسن من فعالية وجودة التدريب.

- تطبيق تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز يُحسّن من تجربة التدريب للموظفين.

فرضية تحسين إدارة الأداء والحوافز :

- استخدام أنظمة تقييم الأداء الإلكترونية يساهم في رفع كفاءة عمليات تقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة.

- ربط أنظمة تقييم الأداء بنظم الحوافز والمكافآت يُعزّز من تحفيز الموظفين.

فرضية تحسين تجربة الموظف

- استخدام البوابات الإلكترونية والتطبيقات الذكية يُحسّن من تجربة الموظف وتسهيل إجراءات الموارد البشرية.

فرضية تحسين صنع القرارات باستخدام تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي

- تطبيق تقنيات تحليل البيانات الضخمة يساعد في استخراج رؤى قيّمة حول القوى العاملة.

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات يُحسّن من فعالية القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

هذه الفروض تُمثّل نقاط انطلاق لدراسة كيفية استفادة إدارة الموارد البشرية من التكنولوجيا والرقمنة والذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة وفعالية عملياتها.

التحديات و العقبات :

رغم أن التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية يوفر كثيراً من المزايا والفوائد إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجه هذا التحول، ومن أبرز هذه التحديات:

1/ تحديات الأمن السيبراني: يجب أن تتخذ الشركات إجراءات أمنية صارمة لحماية بيانات الموظفين والبيانات الحساسة الأخرى من التسرب والاختراق، وهذا يتطلب توظيف خبراء في الأمن السيبراني وتطبيق ممارسات أمنية صارمة والتحديث المستمر لأنظمة الحماية.

2 / تحديات التحول الثقافي: يتطلب التحول الرقمي تغيير ثقافة المؤسسة وطريقة عملها، وهذا يتطلب التعاون والتواصل بين جميع المستويات الإدارية والموظفين وتوفير التدريب اللازم لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية.

3 / تحديات التكلفة: قد يتطلب التحول الرقمي استثمارات كبيرة في تقنيات وأنظمة جديدة وتدريب الموظفين، وهذا يمكن أن يكون تحدياً للشركات التي تحاول تحسين إدارة الموارد البشرية دون زيادة تكاليف الإنتاج.

4 / تحديات الموثوقية: إن التحول الرقمي يتطلب الاعتماد على تقنيات وأنظمة دقيقة وموثوقة، ويجب تحديث هذه الأنظمة بشكل دوري وضمان استمرارية الخدمات الرقمية المقدمة للموظفين.

5 / تحديات التكيف مع التغييرات: يتطلب التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية تحديد متطلبات الموظفين وتوفير الدعم اللازم لهم للتكيف مع التغييرات التقنية والتعلم وتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية، وهنا يجب تنمية ثقافة التغيير التنظيمي لإقناع الموظفين بضرورة هذه التغييرات مما يقلل من مقاومتهم للتغيير.

6 / تحديات الدمج بين التقنيات القديمة والجديدة: قد تواجه الشركات صعوبة في دمج التقنيات الرقمية الجديدة مع نظم إدارة الموارد البشرية القديمة، وهذا قد يتطلب التعاون مع موردي البرامج والاستشاريين للتأكد من سلامة التكامل بين النظم المختلفة.

بصفة عامة فإن التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية يتطلب التنظيم والتخطيط الجيد للتغييرات التي يجب إدخالها والتحكم بالتحديات المختلفة التي يواجهها وتوفير الدعم اللازم للموظفين وتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية وتوفير الأمن السيبراني والتحديث المستمر للأنظمة والتكنولوجيا. وباستخدام استراتيجية تحول رقمية فعالة وشاملة يمكن للشركات الاستفادة من فوائد التحول الرقمي في مجال الموارد البشرية وتحسين الكفاءة والإنتاجية والتنافسية.

الدراسات السابقة:

هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال. من أبرز هذه الدراسات:

دراسة بعنوان " التحول الرقمي : تحديات وفرص الموارد البشرية " أجرتها منصة موارد، والتي حددت أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي، مثل استقطاب المواهب والكفاءات، وتطوير مهارات الموظفين، وإدارة التنوع الثقافي.

دراسة بعنوان "التحول الرقمي للموارد البشرية" أجراها موقع دليل تأسيس المشاريع وريادة الأعمال "إتيم"، والتي تناولت مفهوم التحول الرقمي للموارد البشرية وأهميته في تحسين قدرات ونتائج العاملين.

دراسة بعنوان "إدارة الموارد البشرية: مفاهيمها، وأهميتها، وأنواعها، ووظائفها، وأقسامها" أجراها موقع النجاح، والتي قدمت لمحة عامة عن مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تحسين إمكانات القوى العاملة.

دراسة بعنوان "مفهوم إدارة الموارد البشرية" أجراها موقع موضوع، والتي ركزت على مفهوم إدارة الموارد البشرية المحلية والدولية وأنواعها المختلفة.

هذه الدراسات تسلط الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي، وتحديات هذا التحول، وتقدم أساساً نظرياً لفهم هذه المواضيع. ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من البحث الميداني لاستكشاف التحديات الفعلية التي تواجهها المنظمات وكيفية تعاملها معها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

هناك عدة منطلقات نظرية أساسية لدراسة إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال:

1/ مفهوم إدارة الموارد البشرية :

إدارة الموارد البشرية هي وظيفة إدارية تركز على إدارة وتطوير الأفراد العاملين في المنظمة لتحقيق أهدافها. وتشمل مسؤوليات إدارة الموارد البشرية التوظيف والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا والعلاقات مع الموظفين.

2/ أهمية إدارة الموارد البشرية :

إدارة الموارد البشرية تساهم في زيادة الإنتاجية والأداء المؤسسي من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. كما تلعب دورًا حاسمًا في نجاح المنظمات من خلال مختلف الوظائف والأقسام التي تعتبر حيوية لها.

3/ أنواع إدارة الموارد البشرية :

هناك نوعان رئيسيان من إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية المحلية: تتعامل مع إدارة موظفي المؤسسة داخل حدودها الجغرافية.

إدارة الموارد البشرية الدولية: تتعامل مع إدارة الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات والمنتشرة جغرافيًا.

4/ تحديات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية :

إن التحول الرقمي الذي يشهده العالم اليوم يجعل الموارد البشرية تواجه عددًا من التحديات، ومن أهمها: استقطاب المواهب، وتطوير مهارات الموظفين، وإدارة التنوع الثقافي، والامتثال والالتزام بالقوانين والتشريعات، وتحسين تجربة الموظفين والمرشحين.

5/ أهمية دراسة تحديات إدارة الموارد البشرية :

إن دراسة مشاكل وتحديات إدارة الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لتحسين أداء المنظمة، وتعزيز الميزة التنافسية، وتحقيق التحول الرقمي، وتطوير الممارسات الاستراتيجية، والامتثال والالتزام القانوني.

هذه المنطلقات النظرية تُشكّل الأساس لدراسة إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال.

المنهجية وطرق البحث:

إن دراسة إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال يمكن أن تتبع منهجية البحث العلمي التي تشمل عدة خطوات رئيسية:

المنطلقات النظرية :

البدء بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة لتحديد المفاهيم والنظريات الأساسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي. مثل مفهوم إدارة الموارد البشرية، وأهميتها، وأنواعها، والتحديات التي تواجهها في ظل التحول الرقمي.

جمع البيانات :

إجراء دراسة ميدانية باستخدام أساليب جمع البيانات المختلفة، مثل:

- المقابلات المعمقة مع مديري الموارد البشرية في منظمات مختلفة.
- توزيع استبيانات على الموظفين للتعرف على تجربتهم مع التحول الرقمي.
- تحليل الوثائق والتقارير الداخلية للمنظمات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية.

تحليل البيانات :

استخدام أساليب التحليل الكمي والنوعي لبيانات الدراسة الميدانية، مثل:

- التحليل الإحصائي للبيانات الكمية من الاستبيانات.
- التحليل الموضوعي للبيانات النوعية من المقابلات والوثائق.

النتائج والتوصيات :

استخلاص النتائج الرئيسية من تحليل البيانات وصياغة التوصيات المناسبة لمواجهة تحديات إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي. مع التركيز على الممارسات الفعالة والحلول المقترحة.

النشر والتوثيق :

توثيق الدراسة بشكل منهجي وعرض النتائج والتوصيات في شكل تقرير أو ورقة بحثية لنشرها في المجالات والمؤتمرات المتخصصة.

أدوات الدراسة :

- 1/ الدراسات الميدانية: إجراء دراسات ميدانية لجمع البيانات والتحليلات من خلال المقابلات المعمقة مع مديري الموارد البشرية، والاستبيانات، والوثائق والتقارير الداخلية.
- 2/ النظريات والفلسفات: دراسة النظريات والفلسفات الأساسية لتحديد المفاهيم والنظريات الأساسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي.
- 3/ البيانات الإحصائية: تحليل البيانات الإحصائية لتحديد الاتجاهات والتحديات في إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي.
- 4/ النماذج والطرق: استخدام النماذج والطرق المختلفة لتحليل البيانات والتحليلات، مثل التحليل الإحصائي والتحليل الموضوعي.
- 5/ النقاشات والمناقشات: إجراء نقاشات ومناقشات مع خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي لتحديد التحديات والفرص.
- 6/ المراجعات والتحليلات: مراجعة وتحليل الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد النتائج والتوصيات.
- 7/ النشر والتوثيق: نشر النتائج والتوصيات في شكل تقرير أو ورقة بحثية لنشرها في المجلات والمؤتمرات المتخصصة.
- 8/ الورشات والبرامج: إجراء ورشات وبرامج لتدريب مديري الموارد البشرية على إدارة التحول الرقمي.

حدود الدراسة :

* الحدود المفاهيمية :

يجب أن تكون الدراسة واضحة في تحديد مفاهيم إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي وأبعادهما. وأن تستند إلى تعريفات محددة ومتفق عليها في الأدبيات والدراسات السابقة.

* الحدود الموضوعية :

يجب أن تركز الدراسة على الجوانب الموضوعية والعملية لإدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي. وأن تتجنب الانجرار إلى الجدل النظري والفلسفي البحت.

* الحدود المنهجية :

يجب أن تتبع الدراسة منهجية بحثية واضحة ومحددة. تشمل تحديد الأهداف والفرضيات، وجمع البيانات من مصادرها الأصلية، وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

* الحدود الزمانية والمكانية :

يجب أن تحدد الدراسة الإطار الزماني والمكاني الذي تتناوله. فالتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي قد تختلف باختلاف الفترة الزمنية والبيئة المؤسسية.

* الحدود الأخلاقية والقانونية :

يجب أن تلتزم الدراسة بالضوابط الأخلاقية والقانونية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية للموظفين، واحترام خصوصيتهم، وعدم إساءة استخدام المعلومات التي يتم جمعها.

* الحدود المالية والموارد :

يجب أن تراعي الدراسة الحدود المالية والموارد المتاحة لإجرائها. فاستخدام التقنيات الحديثة في جمع وتحليل البيانات قد يتطلب استثمارات كبيرة.

المراجع:

* كتب ومقالات أكاديمية:

- 1 / عمر وصفي عقيلي - بعد استراتيجي: ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة :11. ، ص، 2005 الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان.
- 2 / الداوي الشيخ، - الإسلامية البلدان في البشرية الموارد تنمية على والتحفيز التدريب أثر تحليل ، مجلة الباحث، جامعة رقلة، الجزائر، العدد السادس .
- 3 / محمد الصيرفي، - إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع والطباعة، الإسكندرية .
- 4 / صلاح الدين عبد الباقي، - الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الحديثة للنشر، الإسكندرية .

5\ Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism and Democracy.

6\ Drucker, P. (1985). Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles.

7\ Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). Entrepreneurship.

8\ J.M.Peretti, Gestion du Personnel, Edition Librairie Vuibert, Paris, 1981, P : 26.

9 \ Armstrong M, Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource

10- Boxall P and Purcell J, Strategy and Human Resource Management, Palgrave Macmillan,London, 2016 ; P ,07.

*مجلات أكاديمية:

1\ Journal of Business Venturing.

2\ Entrepreneurship Theory and Practice.

3\ Small Business Economics.

*تقارير ومنشورات منظمات دولية:

1 - تقارير البنك الدولي حول ريادة الأعمال.

2 - منشورات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) حول ريادة الأعمال