

التكليف الثالث قضايا بحثية 3

Prepared by

Riyadh Alshehri



منهجية الدراسة:

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، والذي يعد مناسباً لتحقيق أهداف البحث المتمثلة في استكشاف أثر الثورة التكنولوجية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- اعتمدت الدراسة على مصادر بيانات متنوعة، تضمنت المراجع النظرية والدراسات السابقة، بالإضافة إلى البيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال المقابلات شبه المقننة مع عينة من قيادات وموظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- تم تحليل البيانات النوعية المستمدة من المقابلات باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي، والذي ساعد في استخلاص الأفكار والمفاهيم الرئيسية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- كما استخدم الباحث بعض البيانات الكمية المتعلقة بمؤشرات أداء الموارد البشرية في الوزارة لدعم التحليل النوعي والخروج بنتائج أكثر شمولية.

1. تأثير الثورة التكنولوجية على ممارسات الموارد البشرية في قطاع التعليم:
 - أظهرت النتائج أن التطورات التكنولوجية الحديثة كالذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الكبيرة قد أحدثت تغييرات جوهرية في عمليات التوظيف والاستقطاب والتدريب والتطوير المهني للموظفين في الوزارة.
 - تم تبني منصات رقمية متقدمة لإدارة الموارد البشرية، مما عزز الكفاءة والشفافية في الممارسات المختلفة كالتخطيط للقوى العاملة وإدارة الأداء.
 - كما ساهمت التكنولوجيا في تحسين مشاركة الموظفين وتعزيز التواصل الفعال من خلال أنظمة التعلم والتدريب الإلكتروني.

2. التحديات والمعوقات التنظيمية والثقافية:

- على الرغم من الإيجابيات، واجهت الوزارة بعض التحديات في تبني التكنولوجيا الحديثة، كمقاومة التغيير والافتقار إلى الكفاءات الرقمية اللازمة لدى بعض الموظفين.
- كما برزت بعض المعوقات الثقافية كالخوف من فقدان الوظائف والتردد في مشاركة البيانات والمعلومات إلكترونياً.
- تطلب التغلب على هذه التحديات جهوداً مكثفة في مجال التدريب والتطوير وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتحول الرقمي.

3. الاستراتيجيات والتوصيات لتعزيز دور التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية:

- أوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجية شاملة للتحويل الرقمي في الوزارة تتضمن تحديث البنية التحتية التكنولوجية وتطوير الكفاءات الرقمية للموظفين.
- كما أشارت إلى أهمية إشراك قيادات الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ الحلول التكنولوجية لضمان تلبية احتياجات العمليات والممارسات.
- وأكدت على ضرورة تعزيز ثقافة التغيير التنظيمي وبناء قيادات قادرة على توجيه وإدارة عملية التحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

يتضح من التحليل السابق أن الدراسة اتبعت منهجية بحثية متكاملة تجمع بين الجوانب النظرية والتطبيقية. فقد استفاد الباحث من المراجع العلمية لتطوير الإطار المفاهيمي، ثم عمق فهم الظاهرة من خلال الدراسة الميدانية في سياق محدد (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان).

هذا المزج بين البيانات النوعية والكمية، والربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ساعد في استخلاص نتائج أكثر شمولية وواقعية. فقد تمكن الباحث من تحديد تأثيرات التكنولوجيا الرقمية على ممارسات الموارد البشرية في القطاع التعليمي، مع الوقوف على التحديات والمعوقات التنظيمية والثقافية التي تواجهها الوزارة.

بناءً على ذلك، قدمت الدراسة توصيات عملية ملموسة تتعلق بوضع استراتيجيات للتحويل الرقمي وبناء الكفاءات الرقمية للموظفين، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التغيير التنظيمي. وهذا يشكل إضافة قيمة للممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي.

إجمالاً، فإن هذه الدراسة تتميز بتكامل المنهجية ودقة التحليل والتوصيات العملية، مما يجعلها مساهمة بحثية مهمة في موضوع تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية في سياق التعليم الحكومي.

رسالة دكتوراة للطالب محمد بن أحمد بن محمد الفزاري

بعنوان : اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية

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