

وظيفة الموارد البشرية الرقمية

The Digital Human Resources Function

وفاء زوقار^{1*}، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ouafa.zougar@univ-biskra.dz

تاريخ قبول المقال: 2022/08/22

تاريخ إرسال المقال: 2022/08/09

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء حول موضوع "وظيفة الموارد البشرية الرقمية" لاعتباره من المواضيع الحديثة التي راج استخدامها نتيجة للتطورات التكنولوجية الحاضرة، والتي بدورها لعبت دورا كبيرا في إحداث تغييرات جذرية على مستوى هذه الوظيفة، وانتقالها من وظيفة تقليدية لوظيفة تواكب الرقمنة والحدثة، من خلال التطرق لماهية التحول الرقمي، الوظيفة الرقمية للموارد البشرية وأهم الممارسات التي تتبناها بشكل رقمي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الوظيفة الرقمية للموارد البشرية، الممارسات الرقمية لوظيفة الموارد البشرية.

Abstract:

This research paper aims to shed light on the topic of “the digital human resource function” as it is one of the modern topics that have been used as a result of the current technological developments, which in turn played a major role in bringing about radical changes at the level of this job and its transition from a traditional job to a job that keeps pace with digitization and modernity, through Addressing the nature of digital transformation, the digital function of human resources, and the most important practices that they adopt digitally.

Key words: Digital transformation, Digital function of human resources, Digital practices of the HR function.

المقدمة:

إن التطورات الأخيرة التي يشهدها العصر الرقمي تفرض على منظمات الأعمال تكيف نفسها وطرق عملها مع متطلبات هذا التحول، إذ تعد وظيفة الموارد البشرية شريكا رئيسيا في التحول الرقمي وتشارك بشكل أو بآخر في تعزيزه، حيث أنها المسؤولة عن خلق التكامل بين الموارد البشرية والتكنولوجية وتوفير البيئة الملائمة لبناء موارد بشرية مؤهلة والعمل على تطويرها، مما يزيد من مشاركتهم وإنتاجيتهم؛ إذ يلعب هاذين العاملين دورا في دفع التحول الرقمي في المنظمات.

من هذا المنطلق نهدف من خلال هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء حول أهم التغييرات التي طرأت على وظيفة الموارد البشرية في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها منظمات الأعمال؛ وعليه يمكن بلورة إشكالية هذه الورقة البحثية في التساؤل الرئيسي التالي:

" ما هي أهم التحولات التي شاهدها ممارسات وظيفة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي؟"

تفرض إشكالية الدراسة على الباحث إتباع المنهج الوصفي لبناء الإطار النظري للدراسة وعرض الأطر الفكرية المرجعية للتحول الرقمي والإدارة الرقمية للموارد البشرية؛ تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث مباحث كما يلي:

❖ المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

▪ المطلب الأول: مفهوم وخصائص التحول الرقمي

▪ المطلب الثاني: الفرق بين التحول الرقمي والتحديث بالتكنولوجيا

▪ المطلب الثالث: متطلبات ومهارات التحول الرقمي

▪ المطلب الرابع: خطوات التحول الرقمي

❖ المبحث الثاني: ماهية وظيفة الموارد البشرية

▪ المطلب الأول: مفهوم وظيفة الموارد البشرية

▪ المطلب الثاني: أهمية وظيفة الموارد البشرية

■ المطلب الثالث: أهداف وظيفة الموارد البشرية

❖ المبحث الثالث: وظيفة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي

■ المطلب الأول: وظيفة الموارد البشرية الرقمية

■ المطلب الثاني: الممارسات الرقمية لوظيفة الموارد البشرية

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

يتناول هذا المبحث عرض لمجموعة من المفاهيم للتحول الرقمي وخصائصه، الفرق بينه وبين التحديث بالتكنولوجيا، وكذا أهم المهارات والمتطلبات للتحول رقمياً، وهي كالتالي:

المطلب الأول: مفهوم وخصائص التحول الرقمي

أولاً: مفهوم التحول الرقمي

■ عرفت كارلا سانتوز وآخرون التحول الرقمي على أنه "عملية تغيير أساسية، يتم تمكينها من خلال الاستخدام المبتكر لـ التقنيات الرقمية المصحوبة بالنفوذ الاستراتيجي للموارد والقدرات الرئيسية، تهدف إلى تحسين كيان جذرياً وإعادة تحديد عرض القيمة الخاص به لأصحاب المصلحة فيه".¹

■ وفي نفس السياق قدم جريجوري فيال وآخرون تعريفاً آخر لـ "Digital Transformation" هو عملية تهدف إلى تحسين كيان من خلال إحداث تغييرات كبيرة في خصائصه، من خلال مجموعات المعلومات، تقنيات الحوسبة وتكنولوجيا الاتصال".²

من خلال التعريفين السابقين يمكن القول بأن التحول الرقمي، يستهدف إحداث تغييرات على مستوى أنظمة العمل بالمنظمات، وذلك بغرض تحقيق تحسينات جوهرية بالاعتماد على الموارد التقنية والبشرية المتاحة؛

¹Carla Santos Pereira et all, The importance of digital transformation in international business, Sustainability, the authors, 2022, 14, p3.

²Gregory Vial et all, Understanding digital transformation : A review and a research agenda, Journal of strategic information systemsreview, 2019, p5-6.

أيضا:

- "DT هو العملية التي من خلالها تنتقل المنظمات إلى نموذج عمل يعتمد بصفة أساسية على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات".³
- هو العملية التي تضمن دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في جميع عمليات وأنشطة وممارسات المنظمات وذلك من أجل تحسين أدائها، وتلبية رغبات الأفراد والمجتمع، في بيئة تتميز بسرعة التغير والتطور التكنولوجي ومحاطة بالآزمات الأمنية والصحية.⁴
- إضافة لما سبق يضمن التحول الرقمي تلبية احتياجات الأفراد والمجتمع من خلال توفير منتجات وخدمات مبتكرة.

ثانيا: خصائص التحول الرقمي

استنادا على التعاريف السابقة يمكن القول بأن للتحول الرقمي (DT) الخصائص التالية:⁵

- لا يتمحور التحول الرقمي على المنظمات فقط بل يشير إلى أي كيان قائم (المجتمع مثلا)؛
- التحسين هو نتيجة متوقعة فقط وليست مضمونة للتحول الرقمي؛
- قابلية التحول الرقمي للتطبيق مع مرور الوقت باستخدام التقنيات الرقمية.

المطلب الثاني: الفرق بين التحول الرقمي والتحديث بالتكنولوجيا

- يستهدف DT جميع أنشطة المؤسسة وذلك بالأخذ بنماذج العمل والنظر في كيفية إعادة هندسة خدماتها من أجل محورتها حول الزبون من خلال الارتكاز على التقنيات الحديثة، تبسيط الإجراءات والعمليات؛ ومن أجل تحقيق كل هذا لابد من تحقيق دعم قيادي عالي بالمؤسسة.

³ عبد الرحمن حسن محمد وآخرون، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية-دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، 2020، المجلد 04، العدد 03، ص15.

⁴ مرج زغودو، أثر التحول الرقمي على مقاربات التعليم: التعليم الالكتروني-دراسة حالة الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، ص3.

⁵ Gregory Vial et al، مرجع سابق، ص6.

- أما فيما يخص التحديث بالتكنولوجيا فهو يقتصر على وظيفة إدارية فقط أو مشروع مثال مكننة إدارة الموارد أو الإدارة المالية، وهنا قد يتم تطوير الأنظمة والبرامج داخليا أو شرائها جاهزة وكل هذا يحتاج دعم الإدارة المعنية فقط.⁶

المطلب الثالث: متطلبات ومهارات التحول الرقمي

من خلال التعاريف السابقة لـ DT نجد أنه يعتمد على المعرفة والمهارات بشكل أساسي ودمجها بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالات وخدمات المؤسسة، وتشير مهارات التحول الرقمي إلى "مجموعة المعارف والمهارات التقنية التي يتعلمها الفرد من خلال خدمات المؤسسة الأساسية والتعليمية عبر تحولها من الشكل التقليدي إلى الشكل الإلكتروني بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية المتاحة".⁷ ويتطلب هذا التحول الرقمي ما يلي:⁸

- ❖ وضع رؤية محددة للمؤسسة لما تريد أن تكون عليه مستقبلا؛
- ❖ مراجعة وتدقيق خطة التحول الرقمي بالمؤسسة؛
- ❖ الدعم القيادي والإداري لجهود التحول الرقمي، من خلال توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيقه؛
- ❖ إعادة هيكلة المؤسسة وتبني فرق العمل؛
- ❖ بناء إستراتيجية لقيادة التحول الرقمي على ضوء نتائج التحليل البيئي؛
- ❖ تعزيز البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات من خلال توفير الأنظمة والبرامج والأجهزة الحديثة؛
- ❖ تنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية بالاعتماد على برامج التدريب والتنمية الذاتية؛
- ❖ نشر وتعزيز ثقافة الاعتماد على التكنولوجيا والانترنت في القيام بالمهام بالمؤسسة.

⁶ هيثم إبراهيم المصدر وآخرون، دور التحول الرقمي في تحسين الخدمات الحكومية في فلسطين، المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال، 2020، ص7.

⁷ أحمد عزمي إمام متولي، فاعلية برنامج تدريب إلكتروني لتنمية مهارات التحول الرقمي في ضوء إدارة أزمة (كوفيد 19) التعليمية لدى طلاب كلية التربية الرياضية، المؤتمر العلمي الدولي لكلية التربية الرياضية/ جامعة أسيوط الرياضة قوة وطن ورسالة سلام، ص2008.

⁸ عبد الرحمن حسن محمد وآخرون، مرجع سابق، ص17.

وعليه يمكن القول بأن DT يعتمد على قدرات ومهارات الأفراد في بناء إستراتيجية هذا التحول وقيادته ضمن مفهوم الاعتماد الكلي على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير كافة مجالات وأنشطة المؤسسة.

ويمكن تلخيص هذه المتطلبات في الشكل التالي:

الشكل (01): متطلبات التحول الرقمي في المنظمات



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مرجعيات الدراسة

المطلب الرابع: خطوات التحول الرقمي

يمر التحول الرقمي بمجموعة من المراحل المترابطة والمتكاملة، وهي:

1. وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بالمؤسسة وإجراءات التحسين؛
2. تحديد وقياس الإمكانيات الرقمية الحالية للمؤسسة؛
3. اختيار أفضل هيكل عمل لأنشطة التسويق؛
4. تحديد المتطلبات الأساسية لإنجاح خطط الاستثمار؛
5. تخمين عوائق التكامل الرقمي؛
6. إدارة التغيير للتحول الرقمي بالمؤسسة.⁹

المبحث الثاني: وظيفة الموارد البشرية

يتناول هذا المبحث كل من مفهوم وأهداف وأهمية وظيفة الموارد البشرية وهي كالتالي:

⁹ياسر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 2019، ص214.

المطلب الأول: مفهوم وظيفة الموارد البشرية

"تعد وظيفة الموارد البشرية الوظيفة المسؤولة عن كل من تخطيط الاحتياجات من العاملين، رسم السياسات الخاصة بهم منذ دخولهم للمؤسسة إلى خروجهم منها بما يضمن توفير عنصر المقدرة والرغبة في العمل".¹⁰ ويمكن القول أنها: " التخطيط، التنظيم، التوظيف، القيادة والرقابة للأفراد العاملين داخل المنظمة".¹¹

المطلب الثاني: أهمية وظيفة الموارد البشرية

تحتل وظيفة الموارد البشرية بأهمية بالغة على غرار باقي وظائف المنظمة باعتبارها تعنى بأهم أصل من أصول المنظمة ألا وهو المورد البشري، فقد أكدت دراسات عديدة على وجود ارتباط ايجابي وثيق بين ممارسات هذه الوظيفة ومستويات الأداء العام للمنظمات وتتجسد أهمية وظيفة الموارد البشرية في:¹²

- تنعكس كفاءة وفعالية الموارد البشرية على تنافسية المنظمة؛
- يعتبر العنصر البشري بمثابة استثمار لذا إذا تم تدريبه وتنميته فإن ستحقق مكافآت طويلة الأجل في شكل زيادة في الإنتاجية.

كما تكمن أهميتها في الدور المؤثر الذي تلعبه في رفع كفاءة وفعالية المنظمة في أداء مهامها وأنشطتها، فنجاح الأنشطة والوظائف الإدارية الأخرى يعتمد بشكل أساسي على نجاح وظيفة الموارد البشرية؛ فلممارسات هذه الأخيرة التأثير الواضح على باقي الوظائف فهي تعمل على تحقيق الاتساق والانسجام بينها وبين الإستراتيجية الكلية للمنظمة.¹³

¹⁰ منصور علي أحمد البطاني، أثر الممارسات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية على التضخم الوظيفي، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 22، ص222.

¹¹ نفس المرجع السابق، ص222.

¹² فرج علي عمار نصر وآخرون، إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير الخدمات الفندقية على فنادق شركة الضمان للاستثمارات بمدينة طرابلس-ليبيا-دراسة حالة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد04، العدد01، 2021، ص5.

¹³ الهزام محمد، عيسوي فاطمة، الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 05، العدد 03، 2021، ص334.

كما تعد من أهم أسباب زيادة الاهتمام بوظيفة الموارد البشرية لدى المسؤولين في المنظمات خوفهم من احتمالية وقوعهم في مجموعة من الأخطاء كوضع شخص غير مناسب بالوظيفة، تضيق الوقت في مقابلات عمل لا قيمة لها، عجز وقصور أنشطة التدريب وكذا عجزهم عن خلق الدافع لدى الأفراد العاملين لبذل أقصى جهد لديهم.¹⁴

المطلب الثالث: أهداف وظيفة الموارد البشرية

تهدف وظيفة الموارد البشرية إلى:

- تحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة؛
- تطوير التنسيق بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة لضمان تناسق المنظمة؛
- الحفاظ على الروح المعنوية العالية للعاملين وتوفير فرص التعلم؛
- الحفاظ على العلاقات الإنسانية الجيدة بين العاملين؛
- توفير باب مفتوح للتعبير والحوار؛
- تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة من خلال جذب واستخدام الموارد البشرية القادرة والمؤهلة.¹⁵

المبحث الثالث: وظيفة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي

يتناول هذا المبحث كل من مفهوم وظيفة الموارد البشرية الرقمية وممارساتها، وهي كالتالي:

المطلب الأول: وظيفة الموارد البشرية الرقمية

يقصد بإدارة الموارد البشرية الرقمية كيف يمكن لهذه الإدارة تغيير نفسها للعمل بطريقة رقمية بحتة باستخدام الأدوات والأنظمة والتطبيقات الرقمية، من أجل الاستفادة من الأدوات الرقمية المحمولة وضمان تلاءمها مع نماذج الأعمال الرقمية، وكذا من أجل تقديم خدمات وحلول لمشاكل الموارد البشرية.¹⁶

¹⁴ هبه جعفر علي العثمان، أثر ممارسات اخلاقيات الاعمال على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الاعمال جامعة عمان العربية، 2017، ص20.

¹⁵ ياسر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص210.

¹⁶ ياسر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص215.

ويمكن تعريفها أيضا على انها العملية التي تستهدف تطوير المؤسسة حيث يتم الاستفادة من التقنيات والتكنولوجيات المتطورة، لجعل الموارد البشرية بالمؤسسة أكثر كفاءة وفعالية وترابطاً. بمعنى آخر هو "تحول جذري في طريقة عمل الموارد البشرية"، وذلك عن طريق مواءمة الثقافة والمهارات والهيكل التنظيمي والعمليات الأساسية لتحقيق التوازن بين الكفاءة والابتكار.¹⁷

وهذا ما يعكس الدور الكبير الذي تلعبه هذه الإدارة في مساندة تحول المنظمات رقمياً وتبدأ هذه العملية بالتحول الرقمي في الموارد البشرية، وبطبيعة الحال الموارد البشرية في المنظمات الرقمية تختلف عن الموارد البشرية التقليدية والجدول الموالي يوضح الفرق بين المورد البشري التقليدي والرقمي:¹⁸

الجدول (1): الفرق بين المورد البشري الرقمي والمورد البشري التقليدي

المورد البشري الرقمي	المورد البشري التقليدي
▪ مسار وظيفي باتجاهات وظيفية متعددة	▪ مسار وظيفي ثابت باتجاه واحد
▪ يعتمد في اثبات كفاءته على عمله وجرائه	▪ يعتمد في اثبات كفاءته على عمره ومكانته الوظيفية
▪ يلعب دور منتج معلومات وشبكات وصانع محتوى	▪ يلعب دور المنتج والمسوق والبائع
▪ ذاتي التعلم	▪ يتعلم بالمصادفة والاكراه
▪ محلي-عالمي	▪ محلي
▪ ينجز مهام مختلفة في نفس الوقت	▪ ينجز مهمة بمهمة
▪ مخاطر	▪ يتجنب الخاطرة

¹⁷ أحمد فارس، الموارد البشرية الرقمية، 2020، <https://ae.linkedin.com/pulse/digital-hr>، 2022/08/02، 14.49.

¹⁸ ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الابعاد السوسيو-تقنية حالة مديرية الامن لولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص126.

المصدر: ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الابعاد السوسيو-تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة.

المطلب الثاني: الممارسات الرقمية لوظيفة الموارد البشرية

تعد ممارسات وظيفة الموارد البشرية توليفة من العمليات الأساسية التي تنطوي على التحليل والتصميم الجيد للوظائف، تدريب وتطوير الموارد البشرية لضمان التنفيذ الجيد للمهام والوظائف، تقييم أداء هذه الموارد بغرض بناء برنامج تحفيزي مناسب يساعد المؤسسات على الحفاظ على مواردها البشرية المؤهلة.¹⁹

■ التخطيط الرقمي للموارد البشرية:

يعد تخطيط الموارد البشرية من أهم وأبرز الوظائف بحيث يهدف إلى تحديد احتياجات المؤسسة من العمالة وذلك من حيث أنواع الوظائف والمهام المطلوبة، كم العمالة المطلوبة لكل نوع من المهام والوظائف المطلوبة، الفترة الزمنية التي تغطيها خطة الموارد البشرية؛ عادة ما تنتهي هذه الوظيفة بجملة من الجداول تحدد بدقة ووضوح أنواع التخصصات المطلوبة، الأعداد اللازمة من العمالة لتغطية التخصصات المطلوبة موزعين على مختلف الإدارات.²⁰

عند دخول التكنولوجيا الرقمية تم الانتقال من التخطيط التقليدي الى التخطيط الرقمي للموارد البشرية، ويعتمد هذا الأخير على الحاسوب من أجل وضع خطط وتصميمها لتلبية الاحتياجات؛ ويعتمد هذا التخطيط على استخدام أنظمة حديثة كنظم دعم القرار DSS، النظم الخبير ES، نظم الشبكات العصبية الاصطناعية.²¹

■ التوظيف الرقمي للموارد البشرية:

¹⁹ غني دحام الزيدي، بتول كريم عبد المحسن، تأثير استراتيجية الاندماج في ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 26، العدد 120، 2020، ص67.

²⁰ مختار عطية، علي حليمة، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالإدارة العامة للشركة العربية للإسمنت المساهمة (دراسة تحليلية للاقتصاد الليبي خلال الفترة 1962-2012)، المؤتمر الأكاديمي لدراسات الاقتصاد والاعمال، كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب -ليبيا، ص69.

²¹ طرفة محمد، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 06، العدد 03، 2020، ص272.

تعتبر عملية التوظيف على الممارسة التي تعنى باختيار الشخص المناسب للوظيفة المناسبة وذلك في الوقت المناسب؛ ويتم الأخذ في الاعتبار المؤهلات التعليمية، الخبرة، القدرات والمهارات للأفراد عند تعيينهم. انتهت الأبحاث الأخيرة بالإشارة الى ضرورة دمج التكنولوجيا الرقمية في عملية استقطاب واختيار الموظفين الجدد أي التوظيف عبر الانترنت، وهو يشير الى نشر المؤسسة لكل المناصب الشاغرة بها على موقعها على شبكة الانترنت والسماح للمرشحين بإرسال سيرهم الذاتية عن طريق البريد الإلكتروني،²² ومعالجة هذه الطلبات إلكترونياً، أي إنهاء كل إجراءات عملية التوظيف إلكترونياً بدءاً من إعلان الشواغر حتى المفاضلة بين المرشحين وإعلان النتائج عبر الموقع.²³

■ التدريب الرقمي للموارد البشرية:

حسب سعيدي طارق فإن التدريب يشير إلى ذلك التعديل المنهجي والمخطط لسلوك الأفراد باستخدام وسائل تعلم محددة من أجل تمرير المعرفة لهم واكسابهم مهارات تخولهم للقيام بالمهام الموكلة لهم بطريقة كفوءة، لذا يكون من المهم جداً ارتباط البرامج التدريبية بالأهداف الكلية للمنظمة. يمكن القول بأن عملية التدريب تستهدف استخدام المهارات والمعارف الجديدة المكتسبة من خلال البرنامج التدريبي في أداء المهام بطريقة أكثر فعالية. في حين مكنت التطورات في مجال تقنية المعلومات والاتصال تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات والأنظمة التقنية المعتمدة على الحاسوب وشبكاته، التي تمكن المتدرب والمدرّب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال التفاعل مع عناصرها في أقصر فترة ممكنة وبأقل جهد وتكلفة ممكنة وبأعلى مستويات الجودة وذلك بدون مراعاة الحواجز الزمانية والمكانية.²⁴

²² طرفة محمد، مرجع سابق، ص 274.

²³ بوحسان سارة كنزة، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مؤسستي "mobilis" و "nedjma" قسنطينة، مذكرة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري، 2012، ص 102.

²⁴ سعيدي طارق، لعربي سارة، واقع الممارسات الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 03، العدد 01، 2019، ص 204.

وهذا ما يمكننا من القول بأن التدريب الرقمي للموارد البشرية هو العملية التي تستهدف تقديم المادة التعليمية والتدريبية عبر وسائط تكنولوجيا رقمية باعتماد مبدأ التدريب والتعلم الذاتي أو بمساعدة مدرب بأسلوب متزامن أو غير متزامن.²⁵

■ التقييم الرقمي للموارد البشرية:

تقييم الأداء أو ما يسميه البعض تقارير كفاءة الأداء، تقدير الأداء أو حتى قياس الأداء كلها مصطلحات تشير إلى العملية التي تستهدف تحليل أداء الأفراد العاملين (صفات نفسية وبدنية، مهارات فنية، سلوكية وفكرية) وذلك من أجل تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة في هذا الأداء بغية تعزيز هذه الأخيرة ومعالجة نقاط الضعف، لضمان الفعالية التنظيمية.²⁶

ونظرا للأهمية البالغة التي تكتسبها هذه الوظيفة، أصبحت المؤسسات تهتم بكل التطورات التي تخصها ومن بين أهم هذه التطورات التقييم الإلكتروني الذي يعتمد أساسا على إجابة المقيمون على استمارة أسئلة الكترونية²⁷ أو ما يسمى اختبارات التقييم الذاتي للموظف التي تساعد بدورها في تحديد نسبة تقدم الموظف نحو تحقيق الأهداف الوظيفية المحددة مسبقا.²⁸

تمكنت الإدارة الرقمية للموارد البشرية من تخفيض التكاليف وضمان انجاز المهام والأنشطة بفعالية كبيرة وذلك من خلال تقديم الخدمات بشكل سريع ومبسط؛ ثم إرضاء العاملين من خلال تمكينهم واعطائهم فرص لإبراز رؤيتهم حول مستقبل المؤسسة، كما ساعدت الإدارة الرقمية للموارد البشرية من خلال التكنولوجيا الرقمية على ضمان توثيق العقود، تسجيل الإجازات المرضية... الخ²⁹

إلا أن هذه الوظيفة أمام تحديات رئيسية تحول دون تحولها رقميا وهي:

■ كيف يمكن إعادة هيكلة المنظمة لتمكينها من الاستفادة من تطورات التحول الرقمي؟ ؛

²⁵ يوحسان سارة كنزة، مرجع سابق، ص 107.

²⁶ لعل بومكيش، طرق تقييم أداء العاملين، جامعة أدرار، ص 93.

²⁷ يوحسان سارة كنزة، مرجع سابق، ص 112.

²⁸ طرفة محمد، مرجع سابق، ص 275.

²⁹ عنزة بن مرزوق، تأثير الإدارة الإلكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 03، العدد

- كيف يمكن فهم التغييرات المطلوبة لدمج التحول الرقمي في ممارسات وظيفة الموارد البشرية؟ ؛
- كيف يمكن تمكين وتعزيز مهارات القيادة في ميدان التحول الرقمي؟ .

الخاتمة:

قامت هذه الدراسة أساسا للتعرف على ماهية التحول الرقمي وما مدى تأثير وظيفة الموارد البشرية به، بالإضافة الى الكشف عن أهم التغييرات التي مست ممارسات هذه الوظيفة، وانطلاقا مما سبق نجد بأن وظيفة الموارد البشرية من بين أهم وظائف المنظمات تأثرا **بالتحول الرقمي** الحاصل كما تعد عامل مهم جدا في **إنجاح هذا التحول** بالمؤسسة باعتبارها الوظيفة المسؤولة عن استقطاب الموارد البشرية المؤهلة **الموارد البشري الرقمية** والمحافظة عليها، ومنه يمكن القول بأنه تعد وظيفة الموارد البشرية حجر الأساس في المنظمات لإنجاح استراتيجيات التحول الرقمي؛

ولإنجاح إستراتيجية التحول الرقمي بالمؤسسة وخاصة على مستوى وظيفة الموارد البشرية:

- يجب على منظمات الأعمال البحث في وفهم كفاءات إعادة تكييف نفسها للاستفادة القصوى من مزايا التحول الرقمي؛
- يجب على وظيفة الموارد البشرية تحديد التغييرات المطلوبة بدقة لتسهيل عملية اندماج التحول الرقمي بممارساتها؛
- يجب على وظيفة الموارد البشرية دعم وتمكين الموارد البشرية المؤهلة من أجل قيادة وتوجيه التحول الرقمي بالمنظمة.

قائمة المصادر والمراجع:

الرسائل والمذكرات:

1. بوحسان سارة كنزة، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مؤسستي "mobilis" و "nedjma" قسنطينة، مذكرة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري، 2012، ص102.

2. هبه جعفر علي العثمان، أثر ممارسات أخلاقيات الأعمال على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، 2017، ص20.

3. ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو-تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص126.

المقالات:

4. سعيدي طارق، لعربي سارة، واقع الممارسات الإدارية الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 03، العدد 01، 2019، ص204.

5. طرفة محمد، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 06، العدد 03، 2020، ص272.

6. عبد الرحمن حسن محمد وآخرون، واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية-دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، 2020، المجلد 04، العدد 03، ص15.

7. عننزة بن مرزوق، تأثير الإدارة الالكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة الناقد للدراسات السياسية، المجلد 03، العدد 05، 2019، ص67.

8. غني دحام الزبيدي، بتول كريم عبد المحسن، تأثير استراتيجية الاندماج في ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 26، العدد 120، 2020، ص67.

9. فرج علي عمار نصر وآخرون، إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير الخدمات الفندقية على فنادق شركة الضمان للاستثمارات بمدينة طرابلس-ليبيا-دراسة حالة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد 04، العدد 01، 2021، ص5.

10. لعلى بوكميش، طرق تقييم أداء العاملين، جامعة أدرار، ص93.

11. مرج زغدود، أثر التحول الرقمي على مقاربات التعليم: التعليم الإلكتروني-دراسة حالة الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، ص3.
12. منصور علي أحمد البطاني، أثر الممارسات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية على التضخم الوظيفي، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 22، ص222.
13. الهزام محمد، عيساوي فاطمة، الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة طاهري محمد بشار، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 05، العدد 03، 2021، ص334.
14. ياسر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 2019، ص214.

أشغال الملتقيات:

15. أحمد عزمي إمام متولي، فاعلية برنامج تدريب إلكتروني لتنمية مهارات التحول الرقمي في ضوء إدارة أزمة (كوفيد 19) التعليمية لدى طلاب كلية التربية الرياضية، المؤتمر العلمي الدولي لكلية التربية الرياضية/ جامعة أسيوط الرياضة قوة وطن ورسالة سلام، ص2008
 16. مختار عطية، علي حليلة، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالإدارة العامة للشركة العربية للإسمنت المساهمة (دراسة تحليلية للاقتصاد الليبي خلال الفترة 1962-2012)، المؤتمر الأكاديمي لدراسات الاقتصاد والاعمال، كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب -ليبيا، ص69.
 17. هيثم إبراهيم المصدر وآخرون، دور التحول الرقمي في تحسين الخدمات الحكومية في فلسطين، المؤتمر الدولي الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال، 2020، ص7.
- المواقع الإلكترونية:

18. أحمد فارس، الموارد البشرية الرقمية، 2020.

14.49، 2022/08/02، <https://ae.linkedin.com/pulse/digital-hr>

المراجع الأجنبية:

19. Carla Santos Pereira et all, The importance of digital transformation in international business, Sustainability, the authors, 2022, 14, p3.
20. Gregory Vial et all, Understanding digital transformation : A review and a research agenda, Journal of strategic information systems review, 2019, pp5-6.