

تطوير القدرات الرقمية للموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج

جامعة صبراتة

كلية الموارد البشرية زلطن قسم الاقتصاد

أ. أشرف نوري سالم دبابش

Ashrf.nouri@sabu.edu.ly

Developing Human Resources' Digital Capabilities as an Approach to Enhancing Production Efficiency

University of Sabratha

Faculty of Human Resources, Zliten – Department of Economics

Mr. Ashraf Nouri Salem Dababesh

الملخص

أصبح معيار التنمية والرفاهية في الدول المعاصرة مرهوناً بمدى قدرتها على استيعاب التطورات التكنولوجية والإدارية المتسارعة ومواكبة تطبيقاتها المختلفة وتعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية للتميز والابتكار في مؤسسات القرن الحادي والعشرين تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على البعد التقني لتنمية وتطوير قدرات العاملين في ظل البيئة المعرفية الرقمية وإبراز أثر ذلك على رفع مردودية المؤسسة وكفاءتها الإدارية.

وتؤكد أهمية البحث من خلال تزايد اهتمام صناع القرار والباحثين بالعلاقة التفاعلية بين التكنولوجيا الحديثة وبناء قدرات الأفراد وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها وجود بعض العقبات والتحديات التي تحول دون التطبيق الشامل لأدوات القدرات الرقمية في إدارة الموارد البشرية. واستناداً لهذه النتائج، يُوصي البحث بضرورة استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة تكنولوجياً والعمل على بناء بيئة تدريبية رقمية متكاملة لتعزيز الكفاءة والفاعلية المؤسسية في ظل التحولات الرقمية المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: (القدرات الرقمية، تنمية الموارد البشرية، قدرات العاملين، مردودية المؤسسة، إدارة الموارد البشرية).

Abstract:

In the contemporary era, national development and prosperity heavily rely on a nation's capability to adapt to rapid technological, administrative, and organizational advancements. Human resources constitute the core foundation for achieving institutional excellence in 21st-century organizations. This study highlights the technical dimension of human resource development within the framework of digital knowledge, assessing its impact on enhancing organizational productivity and operational performance. The significance of this research lies in the growing focus among decision-makers and scholars on the strong interplay between modern information technology and capacity building. Using a descriptive analytical approach, the study reveals several challenges obstructing the full integration of digital knowledge tools in human resource management. The paper concludes with key recommendations, emphasizing the need to recruit highly qualified personnel adept at technological solutions and to establish integrated digital training programs to bolster institutional efficiency.

Keywords:(Digital Knowledge, Human Resource Development, Employee Capabilities, Organizational Productivity, Human Resource Management) .

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورات سريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات التي انعكست بصورة كبيرة على ميدان الحياة الاجتماعية بشكل عام , حيث أصبح معيار التقدم والرفاه إلي اي دولة في العالم يحكمها مقدرة الدولة على اللحاق بركب التطور التكنولوجي والإداري والتنظيمي على مختلف مجالاته وتطبيقاته ، ويظل من أهم مجالات تحقيق التميز بين مؤسسات القرن الحادي والعشرون هي الموارد البشرية في المؤسسات؛ خاصة إذا كانت أكثر مهارة وكفاءة ومعرفة وقدرة التي ألزمت على أداء أدوارها المنوطة بها داخل التنظيمات.

ولعل ليبيا تولي في الوقت الحالي أهمية خاصة بكل ما يواكب العصر ومستجداته كإهتمام بالتكنولوجيا الرقمية الحديثة في أجهزتها ومؤسساتها المختلفة من أجل استثمارها الاستثمار الأمثل الذي يحقق لها موقع متميز بين مؤسسات العالم. وقد صاحب الإهتمام بالتقنية إهتمام رفيع بتنمية الموارد البشرية في معظم الأجهزة الحكومية العالمية، لاسيما المؤسسة العاملة في القطاع العام و الخاص ، التي تعكس خططها التنموية مدى الإهتمام بتنمية وإدارة الموارد البشرية.

مشكلة البحث :

يعتبر العالم اليوم موجة غير مسبوقة من التغيرات المتسارعة على جميع الأصعدة والميادين، وبالرغم من المساعي الحثيثة لكسب رهانات والتغير وتعامل المؤسسات مع هذه الموجات حسب المواقع الخاصة والاحتياجات الضرورية، إلا أن الزحف العولمي تجاوز حدود التكنولوجيا والتقنيات المختلفة، وطال كل مناحي حياة الناس. إن التفجر المعرفي والهالة الواسعة في تقنيات المعلومات والاتصالات المتسارعة والمتكاملة وظيفيا مع تقنيات الحاسب الآلي والتكنولوجيا الرقمية المسندة على التفاعلات الشبكية الدائمة هي الأساس في إحداث هذا التغير الذي شمل محاور مهمة في البناء الإداري داخل المؤسسة بمختلف تخصصاته،

وعليه يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي:

-كيف يمكن للتكنولوجيا الرقمية أن تساهم في عملية تنمية قدرات العاملين من الموارد البشرية في المؤسسة ؟

-ماهي الأساليب التقنية المتبعة من طرف العاملين في المؤسسة وفي عملية تنمية مواردها؟

-ماهي انعكاسات التكنولوجيا الرقمية على عملية تنمية وتطوير العاملين في المؤسسة؟

. - أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع بحد ذاته الذي تسعى إلى توضيحه من خلال فهم وتحليل البعد التقني لتنمية العاملين في ظل القدرات الرقمية، وعليه فإن رسم خطة استراتيجية لتنمية الموارد البشرية في ضوء التكنولوجيا الرقمية أمر في غاية الأهمية، وذلك للأسباب الآتية:

- تزايد وتعاضم الاهتمام من طرف الباحثين وصناع القرار بالعلاقة الوثيقة بين التكنولوجيا الحديثة وتنمية العاملين و النقاش حولها خاصة في هذا العصر الذي يتسم بالمتغيرات السريعة والمتلاحقة في المجالات المعرفية والمعلوماتية وانعكاسها على الحياة الاجتماعية..

- تسهم هذه الدراسة في لفت أنظار المسؤولين القائمين على التحديات والرهانات المفروضة في تطبيق التكنولوجيا الرقمية في تنمية العاملين وتطوير أنشطتها داخل وخارج المؤسسة وتوضح متطلبات تفعيل هذه التكنولوجيا واقترح نظم تنظيمية وتقنية فاعلة لتحقيقها في الميدان العملي.

أهداف الدراسة

وعليه فإن هذه الدراسة تتناغم وفق ما ركزت عليه دعائم التطور المعرفي والاقتصادي والاجتماعي والتقني الحالي لتتكامل وتندمج في بوتقة المجتمع العالمي والتخصص المتكامل مع المنظومة العامة للمؤسسة ، وعلى المرونة والفاعلية في سرعة الاستجابة لمقتضيات وتطورات الواقع المحلي والإقليمي والدولي.

منهجية البحث

لتحقيق أهداف البحث سيتم الاعتماد علي المنهج الوصفي للوصول إلي القدرات الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة الدراسة، ولتحقيق فهم أفضل وأدق للظواهر المتعلقة بها،

مصادر البيانات :

الدراسات السابقة والبحوث التي لها علاقة بموضوع البحث .
الكتب والمراجع العلمية والدوريات والمجلات المهنية المتخصصة.
الوثائق والنشرات والتقارير التي لها علاقة بالبحث.

الأنترنت

هيكلية البحث :

وتم تقسيم هذه الدراسة الى ثلاثة جوانب :

المبحث الاول

الاطار العام لدراسة ويحتوي على :-

مشكلة البحث - أهمية البحث - أهداف البحث - منهجية البحث - الدراسات السابقة .

المبحث الثاني الجانب النظري للبحث مفهوم مجتمع المعلومات و الشبكات الرقمية وينقسم الى :-

القدرات

قدرات العاملين

المبحث الثالث وينقسم الى :-

النتائج

التوصيات

المراجع .

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة التي قام بأجرائها باحثون آخرون في سياق موضوع الدراسة أو المواضيع المشابهة، وهي من الدعامات الأساسية لطرق التفكير والطرح وتحديد الموضوع بشكله الدقيق .

حيث قام الباحث بالاطلاع على مجموعة من الدراسات يتمثل أهمها في الآتي:

1-دراسة لمين علوطي 2014 بعنوان : أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد

البشرية في المؤسسة (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر)

وقد توصل الباحث الى عدة نتائج ونذكر أهمها :

أ . هناك أثر واضح لاقتصاد القدرات في تحقيق القدرة التنافسية.

ب . تسعى المؤسسات إلى مواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة بشتى الطرق والأساليب.

ج . تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإتاحتها للاستخدام الذي يهدف إلى التميز

في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري..

2- دراسة غادة حسين صالح 2016 : بعنوان " تحديات الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة، وأثرها على إعاقة تنمية الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة "نيل شهادة الماجستير في علوم التجارة كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-هناك العديد من المعطيات التي أهملت من جانب الفكر الاستراتيجي تجاه تنمية الموارد البشرية ضمن خطط التنمية التي تم تنفيذها منذ قيام دولة الامارات العربية. -عدم استجابة السياسات المتعلقة بالتعليم والتقنية والبحوث والتطوير ومن ثم انعكاس ذلك على قدرة الدولة في مواجهة الآثار المترتبة على الثورة العلمية والتقنية عالميا ومحليا.

-ضرورة إعادة صياغة سياسات تنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات الثورة الرقمية

3- دراسة : (Stedham) 2014 عنوان الدراسة: كفاءات الإدارة الاستراتيجية بين مديري القوى البشرية في كليات المجتمع في ولاية تكساس الأمريكية.

هدفت الدراسة للتعرف على المستويات المتوقعة والحقيقية للكفاءات الضرورية للإدارة الاستراتيجية الفعالة بين وجهات نظر كل من مديري القوى البشرية والمديرين التنفيذيين في كليات المجتمع في ولاية تكساس .واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، وأعد الباحث لذلك استبانة مكونة من عدة مجالات واستخدم الباحث الطريقة المسحية في توزيعه للاستبانة، والتي شملت جميع العاملين في مجال إدارة القوى البشرية والمديرين التنفيذيين في كليات المجتمع في ولاية تكساس.

وقد توصلت الدراسة ألى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

1- مديرو القوى البشرية لديهم مبالغة في عوامل الكفاءة في الإدارة الاستراتيجية عند مقارنتها بوجهات نظر المديرين التنفيذيين.

المديرون التنفيذيون ومديرو القوى البشرية اتفقوا في تقديرهم للكفاءات الضرورية المتوقعة للأداء الاستراتيجي لمديري القوى البشرية، على الرغم من أن مديري القوى البشرية يعتقدون أن الكفاءة الحقيقية منسجمة مع درجة الكفاءة المطلوبة أو المتوقعة بعكس المديرين التنفيذيين. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة بذل جهد أكبر سواء من المديرين التنفيذيين أو مديري القوى البشرية لمعالجة نقص الكفاءة في الإدارة الإستراتيجية.

الفصل الثاني

مفهوم مجتمع المعلومات و الشبكات الرقمية

نتطرق في هذا الفصل إلى أهم الجوانب التي ا رها الباحث أساسية للتعريف بعصر التكنولوجيا الرقمية، والمجتمع الذي يقوم على المعلومات وأهم مراحل تطورها، و أهم خصائص كل مرحلة والخصائص المميزة لمجتمع المعلومات كبداية للتعرف على تقنيات هذا المجتمع التي تقوم على قواعد التكنولوجيا الرقمية والشبكات المختلفة.

مفهوم مجتمع المعلومات الرقمي:

كانت البشرية في نهاية القرن العشرين تعيش في الفترة التي تسمى بالمجتمع الصناعي، الذي يرى بعض المفكرين أنه قد وصل إلى نهاية تطوره الحضاري في شكله الحالي بدلا من النظرة التقليدية إليه بأنه تنويع بنيوية للرسمالية الكلاسيكية، والبشرية لا زالت تعيش ضمن توليفة مستمرة حتى الآن من أشكال محددة من المجتمعات مثل المجتمع "الاستهلاكي"، مجتمع "الاستعراض مجتمع وسائل الإعلام"، إلا أن المجتمعات الآن تنتقل إلى مجتمعات جديدة، تشهد بدايات تشكلها الحضاري بسمات ويتوقع الخبراء بأنها ستكون مسيطرة في القرن الحادي والعشرين عن جميع المستويات. (1) السريحي(2012)

وهنا سنجد أنفسنا أمام مجموعة جديدة من التسميات مثل:

- المجتمع ما بعد الصناعي .
- المجتمع التكنولوجي .

- المجتمع المبرمج.

- الموجة الثالثة.

- الحضارة الإلكترونية ما بعد الأبجدية...

وهي مجتمعات مستقبلية يشهد بداياتها الآن، ولديها بعض الخصائص المشتركة بينها، مثل: سيطرة العلم والتكنولوجيا الرقمية فيها، وقيادة طبقة التكنوقراط لها مع دور متزايد لأهمية القدرات العلمية وتطبيقاتها في النشاطات الإنسانية جميعا.

وإذا كان المجتمع الصناعي الحالي هو نتاج الثورة الصناعية التي ظهرت في القرن الثامن عشر، فإن "مجتمع الحداثة" هو التعبير الفكري والثقافي عن روح هذا المجتمع والقوى الفاعلة فيه، هذه القوى التي هي وليدة الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي فيها، ووليدة التمدن الحضاري الذي شمل الكرة الأرضية كلها في هذه المرحلة، وهي في الوقت نفسه التعبير عن أفكار التنوير في محاولاتها لبناء مجتمع يقوم على العلم والقدرات والعقلانية إلا أنه مع نهاية السبعينيات وظهور ما يسمى بثورة المعلومات والثورة الرقمية، وبروز تأثيرها في الأنشطة الإنسانية جميعا، ومع الاعتبار المتزايد للمعلومات والاتصالات كسمات رئيسية حاسمة في حياة المجتمعات القادمة، دخلت ميادين الأبحاث الفكرية سلسلة من المفاهيم والمصطلحات الجديدة التي تعبر عن رؤى مغايرة وفهم آخر لروح المستقبل وبالارتباط مع ذلك أصبح موضوع "مجتمع المعلومات" مبحثا فكريا شائعا وهاما متفاعلا بذاته، بعد أن كان متضمنا في جوانب دراسات سابقة لمجتمعات مستقبلية أخرى، وسرعان ما شهد العالم ظهور مفاهيم أخرى مرافقة لمجتمع المعلومات، و متمسكة معه في التعبير عن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يسعى للسيطرة على كم متزايد ونوعية كبيرة من المعلومات وطرق نشرها، وذلك بالارتباط مع الانفجار المعلوماتي الذي تشهده البشرية الآن في ميادين القدرات جميعا وهكذا فإلى جانب مجتمع المعلومات، تظهر بشكل واضح صور لمفاهيم أخرى، مثل: مجتمع المعرفة، الاتصالات، المجتمع الرقمي أو الإلكتروني وهي مصطلحات متكاملة معه بصورة وثيقة بل وتمحي الحدود المتباينة بينها في كثير من القضايا. (2 هاركر 2016)

إلا أن الاختلاف بين هذه المفاهيم يعود بشكل رئيسي إلى تركيز كل منها على جوانب محددة في النشاطات الإنسانية التي ترتبط بظهور إشكاليات تبرز على المستوى العالمي في فترة زمنية معينة، وتؤثر على رؤيتنا للمستقبل، وأغلبها إشكاليات علمية تكنولوجية تترك تأثيراتها الحاسمة على الحياة المعرفية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات.

"إن البحث عن مقصد أو عن تحديد معين لمصطلح المجتمع المعلوماتي بقصد التوصل إلى وضع تعريف جامع مانع له لا يعد من الأمور السهلة على الإطلاق فهو مجتمع السهل الممتنع حقاً، وفي كل محاولة لبناء تعريف لهذا المجتمع الفريد يكون قد وضع نفسه في مأزق ما، ومثل هذا الأمر يجعلنا في الحقيقة نقف أمام قصة المرء مع المستحيل، حيث أنه في النهاية يعود الباحث في هذه المسألة إلى نقطة البداية من جديد." في سياق ما يراه المفكر "عمر بن يونس" في مفهوم مجتمع المعلومات الرقمي وما يستحبه من أفكار ونقاط التقاء ونقاط مفارقة في خضم الزخم الحضاري والمدني والتطور العلمي والمعرفي والتكنولوجي فإن عمر بن يونس يرى بأن هذا المجتمع الجديد لا يمكن أن نجد له تعريف محدد أو سهولة الوصول إلى معطيات شكلية تبين الملامح الرئيسة لهذا المجتمع الذي غزت ما يريد التلميح فيه أدوات التكنولوجيا الرقمية والشبكات المختلفة كل مناحي الحياة في حياة الحرب والسلام، ولهذا فإن الباحث يتفق مع المفكر "عمر بن يونس" في ما يريد التلميح إليه نظر لحداثة هذا المجتمع وعدم الوضوح الكلي لفكرة الانتقال من المجتمع الصناعي إلى المجتمع المعلوماتي أين تكمن قوة القدرات والمعلومة عبر الشبكات الرقمية المختلفة وبتفاعلات اجتماعية متباينة. (علوطي 2014)

تعريفات مختلفة لمجتمع المعلومات:

يمكن القول أن مصطلح مجتمع المعلومات قد بدأ بالظهور في الدراسات النظرية خلال الثمانينيات من القرن العشرين، كمفهوم جديد للدلالة على وضع المجتمع في العصر الجديد "عصر المعلومات" الذي ظهر نتيجة لتأثير التغيرات السريعة والقوية لثورة تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وقد بدأ المفهوم غامضاً في ذلك الوقت حيث كان الباحثون يستندون إلى الرؤية المستقبلية لعصر

المعلومات، إلا أن المجتمع بدأ اليوم يشهد الملامح الأساسية لمجتمع المعلومات خاصة في الدول المتقدمة في هذا المجال.

ويمكن لنا أن ندرج بعض التعاريف الذي يتضمنه هذا المنحى:

حيث يرى "مانويل كاستلز المجتمع المعلوماتي القائم على الشبكات لهيكل اجتماعية من نوع جديد، برزت بوصفها وبأشهر هذا الهيكل الاجتماعي الجديد بالإنفاذ بصورة ، نتيجة حتمية لمتطلبات عصر المعلومات تدريجية إلى كيان المجتمعات المعاصرة، وبمستويات تعتمد إلى حد كبير على حجم سيادة توظيف أدوات الاتصال والمعلومات فيها، وقد اتخذت عملية النفوذ في المجالين الثقافي والتقني أنماطا متعددة تجلت في ارتكازها بكثافة على الشبكات المعلوماتية بوصفها الميزة الجوهرية للمورفولوجيا الاجتماعية.

حيث يضيف "مانويل كاستلز المجتمع المعلوماتي يركز على النسق الشبكاتي بوصفه الأساس الذي تستند إليه مقومات عملية الاتصال السائدة في المجتمع الجديد، إذ تشكل عناصرها المادة التي يتألف منها بناؤه الرقمي، وبصورة عامة يركز مفهوم الشبكة على نسق يضم مجموعة من الخطوط المتشابكة ضمن هيكل محددة، ويطلق على نقاط التشابك اصطلاحاً بـ "العقد الشبكاتية"، وتساهم هذه العقد في تغيير اتجاه الاتصال داخل حدود الشبكة، كما يقوم البعض الآخر منها بدور الحدود الفاصلة بين نسق شبكاتي وآخر، فيهيمن على نقاط الاتصال مع المحيط الخارجي بمختلف أنماطه.

لقد وظف الإنسان النسق الشبكاتي في وصف معماريات تنظيمية مختلفة استخدمت بكثافة لإدارة دفة جملة من الأنشطة في قطاعات مختلفة من المجتمع الإنساني التقليدي، فاستخدم النسق الشبكاتي لوصف مجاميع اجتماعية، وتحالفات اقتصادية، ووكالات أخبار، وهياكل سياسية، وتنظيمات إدارية.

وجاء عصر الشبكات المعلوماتية فأقام نسيجاً متشابكاً من العقد المعلوماتية في نسق فريد يلم شتات الحواسيب والأدوات المعلوماتية المساندة لأنشطتها المختلفة، ثم جاء الفضاء المعلوماتي بوصفه فضاء رقمياً، طرح نسقاً شبكاتياً عولمياً، تشكل عناصره فضاء رقمياً يحيط بكافة مفردات عالمنا المعاصر.

إن احتواء الفضاء المعلوماتي لجل النسيج الكوني، وبجميع تفاصيله التكوينية قد أفرز مفهوم الشبكات الاجتماعية التي تسري خلالها كافة أنماط الاتصال بين أفراد الأسر، والكيانات الاجتماعية الموجودة في المجتمع الرقمي الحديث يمكن لنا من خلال هذا المفهوم الذي عبر عنه "مانويل كاستلز أن نفهم بأن مجتمع الشبكات أو المعلومات يمكن وصفه بأنه تدفق وانسياب للمعلومات، والذي يتم من خلال شبكات المنظمات والمؤسسات المختلفة، وهذا التدفق والانسياب يمثل سلسلة مكررة ومبرمجة من التبادل والتفاعل بين الفضاءات المادية، غير المتصلة والمحتملة من الفعالية الاجتماعية في المنظمات الرسمية والمؤسسات الاجتماعية والأجهزة الأمنية. (عبد الحميد 2013) أما "ناريمان متولي" فترى أن:

"مجتمع المعلومات هو المجتمع الذي يعتمد في تطوره بصفة رئيسة على المعلومات والحاسبات الآلية وشبكات الاتصال، أي أنه يعتمد على التكنولوجيا الفكرية، تلك التي تظم سلعاً وخدمات جديدة مع التزايد المستمرة للقوة العاملة المعلوماتية التي تقوم بإنتاج وتجهيز ومعالجة ونشر وتسويق هذه السلع والخدمات".

أما "أحمد بدر" فيرى : أن مجتمع المعلومات هو: "المجتمع الذي يعتمد في تطوره بصورة أساسية على المعلومات وشبكات الاتصال والحاسوب، أي أنه يعتمد على ما يسمى بالتقنية الفكرية، التي تضم سلعاً وخدمات جديدة مع التزايد المستمر في القوة العاملة".

حيث لا يختلف هذا الأخير مع الباحثة "ناريمان متولي" فهو يركز على أن مجتمع المعلومات الرقمي هو الأرضية و الأفكار الجديدة والمتطورة التي تسمح بضم الخدمات العصرية مع بناء طاقات متزايدة في القوى البشرية الفكرية.

ويعرف "الوردي والمالكي" مجتمع المعلومات أو المجتمع الرقمي بأنه:

"المجتمع الذي يعتمد في تطوره بشكل رئيسي على المعلومات والحواسيب وشبكات الاتصال المختلفة، ويعني مفهوم المجتمع الرقمي في نظر خبراء علم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، المجتمع الذي تكون فيه الاتصالات العالمية متوفرة وتنتج المعلومات على مدى وبمعدل كبير جداً،

وتوزع بشكل واسع، وتصبح المعلومات قوة دافعة ومسيطرة على الحياة الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء".

أما "الوردي اولمالكي" فيرك ا زن بالدرجة الأولى على قوة القدرات والمعلومة التي سمح بتدفقها هذا المجتمع الرقمي بواسطة أدوات وتطبيقات التكنولوجيا الرقمية واسعة المدى التي لها القدرة على ضم كم غير مسبوق من المعارف والمعلومات في كل الميادين التي بواسطتها يمكن للمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من السيطرة على المنظومات المعلوماتية التي تسير شؤونها.

وحسب تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003 ، يتكون المجتمع الرقمي أو مجتمع المعلومات من بيانات ومعلومات وإرشادات وأفكار ورموز تملكها المجتمعات في سياق تاريخي محدد، توجه السلوك البشري في مجالات النشاط الإنساني كافة، بالتالي فإن المجتمع الرقمي يقوم أساسا على نشر القدرات وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي: الاقتصادية، السياسية، الثقافية، الاجتماعية، وفي الحياة الخاصة والعامة، وفي كافة الجوانب المتعلقة بالمجتمع المدني وصولا للارتقاء بالحالة الإنسانية أي تحقيق التنمية البشرية.

ومن جملة هذه التعاريف المختلفة لمجتمع المعلومات أو المجتمع الرقمي، وبإضافة التحليل النسقي المبدئي لهذا المجتمع الجديد يمكن لنا في خضم هذه المفاهيم أن نستل مفهوما يستطيع أن يلم بكافة الجوانب المختلفة لهذا المفهوم، وذلك على النحو التالي:

"مجتمع المعلومات أو المجتمع الرقمي هو ذلك المجتمع الذي يتعامل أفراده ومؤسساته مع المعلومات بشكل عام، والتكنولوجيا الرقمية وتكنولوجيا الاتصال بشكل خاص في تسير أمور حياتهم في مختلف قطاعاتها الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، التربوية، السياسية، الصحية، وذلك من أجل التنمية المستدامة للمجتمع (تقرير التنمية العربية 2003)

والاعتماد على قوة المعلومة وعلى القدرات كعنصر فعال ومسيطر على كافة مناحي الحياة."

التطور التاريخي لعصر المعلومات الرقمي:

من المؤكد أن المجتمع المعلوماتي لم ينشأ نتيجة لطفرة حصلت في المجتمع المعاصر، بل كان نتيجة لسلسلة عمليات إنبات مرت بها البذور التي نشأت عن النسق المفاهيمي. كما أن رسوخ جذور

تقنيات الاتصالات والإلكترونيات في تربة رقمية خصبة أفرزها التقدم الحاصل في تقنيات المعلومات قد ساهم في توفير مناخ مناسب جديدة قادرة على إحداث ثورة معرفية التي استوطنت في تربة العصر الحديث.

تقييم أداء العاملين

يقصد بتقييم أداء العاملين تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً .

• المرتكزات الأساسية لمفهوم تقييم الأداء

1. أنها عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك العامل في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجباته ومسؤولياته.

2. أنها عملية موجهة لتحسين وتطوير العاملين والمبنيّة على الكشف عن نقاط القوة والضعف، بهدف تطوير الأداء للعامل وبالتالي أداء المنظمة ككل.

3. أنها عملية مستمرة تتطلب الملاحظة والتحليل المستمر للإدلاء وفق سياسات ومعايير ومواعيد ثابتة يقاس بموجبها أداء العامل.

أنها عملية من شأنها إتاحة الفرصة للعاملين للترقية وللحصول على تقديرات ومكافآت عادلة والبروز والتميز فيما لو اتبع نظام تقييم عادل، يساوي بين العاملين ويراعي الدقة والموضوعية في التقييم .

• أهمية عملية تقييم الأداء

أهميتها على مستوى المديرين:

1 -دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

2 -دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

أهميتها على مستوى العاملين:

- 1 -تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تؤخذ بالحسبان من قبل المنظمة.
 - 2 -دفع العامل للعمل باجتهاد وجدية وإخلاص ليتقرب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً.
 - أهميتها على مستوى المنظمة
 - 1 -تحديد العلاوات
 - 2-تخطيط المسار الوظيفي
 - 3-تحديد الاحتياجات التدريبية
 - 4-تقييم سياسات ومصادر اختيار العاملين .
- نظم تقييم أداء العاملين تتم علمية تقييم أداء العاملين وفق نظام معدلات الأداء , كما قد تتم وفق نظام الاختبارات، ووفق نظام تقارير الأداء، وذلك على النحو الموضح تالياً:
- 1 .نظام معدلات الأداء وصف مكتوب لمدى الجودة التي يجب أن يؤدي بها الموظف الواجبات والمسؤوليات المحددة التي تتطوي عليها وظيفته، حتى يكون أدائه على نحو مرض أو هي وصف لما تتوقعه الإدارة في أداء وظيفة معينة، أو بيان لما يجب على موظف يشغل وظيفة معينة أن يعملها، حتى تكون الإدارة راضية عن أدائه وذلك في ظل ظروف العمل القائمة.
 - ومعدلات الأداء قد تكون كمية، وقد تكون نوعية، كما قد يجمع المعدل بين " الكم "و"النوع" و"الزمن " .
 - ويستخدم نظام معدلات الأداء في تقييم أداء العاملين، من خلال مقارنة أدائهم الفعلي بالأداء المستهدف، أي مدى إسهامهم بجهودهم في الوصول بإنتاجهم إلى مستوى المعدلات المحددة.
 - 2 . نظام الاختبارات
 - تلجأ الإدارة إلى إجراء اختبارات تحريرية أو شفوية في صورة مقابلات للموظفين، بهدف تقييم أدائهم في الوظائف التي يشغلونها في ظل ظروف موحدة لجميع الموظفين، وذلك

باختبارهم في موضوعات معينة تتعلق بنوع العمل وطبيعته، ويتم تقدير مستوى أداء الموظف في وظيفته، بناء على ما تظهره نتائج الاختبار .وعادة ما يستخدم نظام الاختبارات إذا ما تعلق التقييم بأهداف جزئية، كالترقية أو تحديد الاحتياجات التدريبية، ونحو ذلك. (دروكر 2015)

3. نظام تقارير الأداء

يقوم الرئيس المباشر للموظف بكتابة تقارير دورية، يضمنها تقديره ورأيه في أداء مرؤوسيه خلال فترة محددة ، وذلك بالاستناد إلى عناصر تقييم محددة .وقد يختلف نموذج تقرير الأداء من منظمة إلى أخرى، ففي بعض الحالات يتم التقييم وفقا لاستمارة نمطية معدة سلفا، وفي حالات أخرى يطلب من الموظف الذي يعد التقرير أن يقدم تقريرا في صورة روائية وقد يتم الجمع بين النموذجين . استخدامات تقييم الأداء يمكن للمنظمة الاستفادة من نتائج تقييم أداء العاملين في المجالات التالية:

1. التخطيط وإعادة التخطيط الاستراتيجي:

ترتبط عملية تحديد أو تغيير الخطط الاستراتيجية في المنظمة بالكثير من المتغيرات البيئية وأهم هذه المتغيرات هي تلك المتعلقة بالموارد البشرية من حيث قدرتها وكفاءتها وإمكانياتها، وإمكانية استثمار الطاقات الكامنة بشكل فاعل، ولذلك فإن نتائج التقييم هي مؤشرات واقعية توفر للمخطط المعلومات اللازمة للتخطيط الاستراتيجي المتوافق مع ما يتوفر من موارد بشرية. (أبو شيخة 2000)

2. تطوير الأفراد:

وذلك من خلال ما توفره من معلومات حول نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين وتساعد الإدارة في اعتماد الأسس السليمة في تدعيم نقاط القوة وتصميم البرامج التدريبية والتطويرية للسيطرة على نقاط الضعف.

3. رفع دوافع الأفراد:

إن المعلومات المرجعة للأفراد العاملين ذات أهمية كبيرة، إذ تعد أحد العناصر الأساسية في إثراء الوظيفي .فالعاملون يتطلعون دوما إلى معرفة تطورات الإدارة عنهم وعن أدائهم بهدف السعي إلى تحسين أدائهم ذاتيا.كما وأن هذه المعلومات تعكس درجة عدالة الإدارة وتدعم ثقة العاملين بإدارتهم . إن كل ذلك يتيح الفرصة للعاملين في إشباع دوافعهم نحو العمل والمنظمة.

4. بناء نظام عادل للحوافز التشجيعية

تخدم نتائج تقويم الأداء في تصميم أنظمة عادلة للحوافز التشجيعية، إذ أن هنالك أسساً في تصميم الحوافز تختلف باختلاف الوظائف والمتغيرات البيئية المؤثرة على الأداء، ولذلك فإن نظام تقويم الأداء لابد أن يأخذ بعين الاعتبار هذه المتغيرات لتوفير المعلومات الصادقة عن نتائج التقويم والتي تساهم في تصميم نظام حوافز عادل، فالوظائف التي تتطلب مستويات عالية من الإبداع قد يصعب قياس نتائجها في الأمد القصير، وهذا يعني صعوبة الاعتماد على المخرجات لمثل هذه الوظائف، وإذا تم الاعتماد على المخرجات ستكون عملية التقويم غير دقيقة وسيكون نظام الحوافز المعتمد على المخرجات و هذه الوظائف تستلزم تصميم نظام حوافز يستند على المهارات أي عملية تقويم الأداء لمثل هذه الوظائف تركز على المهارات (عباس 2005).

الجانب الميداني :

تطوير القدرات الرقمية للموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج

أولاً: تطوير عمليات القدرات الرقمية :

كما هو ملاحظ في الجدول صادقة وتحقق الغرض الذي وضعت من أجله، إذ أن معاملات الارتباط لفقراته كانت داله عند مستوى معنوية (0.05).

يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات تطوير عمليات القدرات الرقمية والدرجة الكلية له

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	دال / غير دال
لدي معرفة جيدة بأحداث التقنيات الرقمية المستخدمة في مجال عملي	0.354	0.000	**
أستخدم الأدوات والبرامج الرقمية بفعالية في أداء مهامى اليومية	0.620	0.000	**
أبحث بنشاط عن معلومات جديدة عبر الإنترنت	0.433	0.000	**

التطوير معرفتي ومهاراتي			
أشارك بانتظام في الدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة بالقدرات الرقمية	0.500	0.000	**
أستطيع تقييم مصادر المعلومات الرقمية وتحديد مدى موثوقيته	0.571	0.000	**

المصدر : أعداد الباحث من خلال معامل الارتباط

معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

تطوير قدرات الموارد البشرية

من خلال ما هو ملاحظ في الجدول فإن فقرات تطوير قدرات الموارد البشرية صادقة وتحقق الغرض الذي وضعت من أجله، إذ أن معاملات الارتباط لفقراته كانت داله عند مستوى معنوية (0.05).
يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات تطوير قدرات الموارد البشرية والدرجة الكلية له

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	دال / غير دال
ساهمت القدرات الرقمية في تحسين قدرتي على حل المشكلات واتخاذ القرارات	0.591	0.000	**
ساعدتني القدرات الرقمية في تطوير مهاراتي في التواصل والتعاون مع الآخرين	0.464	0.000	**
مكنتني القدرات الرقمية من إنجاز مهماتي بسرعة وكفاءة أكبر.	0.587	0.000	**
ساهمت القدرات الرقمية في زيادة ثقتي بنفسي وقدرتي على مواجهة التحديات.	0.649	0.000	**
ساعدتني القدرات الرقمية في الحصول	0.524	0.000	**

			على فرص عمل أفضل
--	--	--	------------------

المصدر : أعداد الباحث من خلال معامل الارتباط

معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

الصدق البنائي :

حتى يمكن لنا التأكد من الصدق البنائي تم احتساب الدرجة الكلية لجميع فقرات الاستبانة، وتم تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية لكل فقرة مع الدرجة الكلية لكافة الفقرات الاستبانة، فوجد أن معامل الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يوضح الصدق البنائي لكافة مجالات الاستبانة المتعلقة بعناصر

المجال	عدد فقراته	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	دال / غير دال
تطوير عمليات القدرات الرقمية	5	0.605	0.000	**
تطوير قدرات الموارد البشرية	5	0.579	0.000	**
تقييم مردودية الأداء على المؤسسة	5	0.598	0.000	**

المصدر : أعداد الباحث من خلال معامل الارتباط معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05).

ثبات الاستبانة:

لتحديد ثبات الاستبانة تم استعمال معادلة كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات المقاييس حيث كانت معاملات الثبات تتمتع بدلالات ثبات واتساق مقبولة لأغراض البحث العلمي ، ويتضح أثناء تحليل البيانات أن قيمة ألفا كرونباخ لكل المجالات والمتغيرات المستقلة للاستبانة و بلغت (0.794) ونسبة (79.4 %) وتكون لهذه النسبة درجة عالية من الثبات في إجابات الفقرات المبحوثة . ويوضح الجدول قيمة معامل الفا لكل متغير من متغيرات الدراسة ولكل مجالات الاستبيان معاً. اختبار درجة مصداقية البيانات

البيان	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا	النتيجة
1- تطوير عمليات القدرات الرقمية .	5	62.1	جيدة
3- تطوير قدرات الموارد البشرية	5	64.0	جيدة
4- تقييم مردودية الأداء على المؤسسة	5	80.4	ممتازة
المتوسط الإحصائي لدور القدرات الرقمية في تطوير قدرات الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج	15	79.4	جيد جداً

المصدر: اعداد الباحث

و من خلال ذلك فقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة، وأن فقراتها تؤكد الغرض الذي ويحقق الهدف الذي وضعت من أجله .

اختبار التوزيع الطبيعي:

ولكي يتم تحديد ما إذا كانت العينة قد وزعة توزيعاً طبيعياً يتم استخدام اختبار - كولموجروف- سميير نوف (Koloomgroove-smirnov)¹، ويتبنى من هذا الاختبار على مدى تجانس تكرارات العينة والتي تسمى بالتكرارات الملاحظة مع التكرارات المتوقعة للمتغير التابع حتى يمكن معرفة اختبار التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل سميير نوف	مستوى المعنوية
1- تطوير عمليات القدرات الرقمية	3.42	0.520	0.736	0.605
3- تطوير قدرات الموارد البشرية	3.60	0.558	0.832	0.493
4- تقييم مردودية الأداء على المؤسسة	3.39	0.669	1.598	0.212
جميع المجالات دور القدرات الرقمية في تطوير قدرات الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج	3.53	0.432	1.095	0.181

المصدر : اعداد الباحث استنادا لتوزيع الطبيعي للعينة

يظهر التحليل في الجدول السابق إلى أن الفقرات الستة على التوالي تتبع توزيع طبيعياً لأن مستوى المعنوية للفقرات كلها أكبر من 0.05، وهذا يشير على أن بيانات أفراد عينة البحث موزعة توزيعاً الإحصاء لا معلمي، كما يفيد هذا الاختبار من خلال مستوى المعنوية الذي هو أن أكبر من قيمة مستوى الدلالة $P\text{-vale} (0.05)$ و على وجود استقلالية في أجوبة أفراد العينة المبحوثة فيما بينها.

وصف خصائص عينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من عينة من الموارد البشرية في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز ، وفيما يلي وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الآتية:

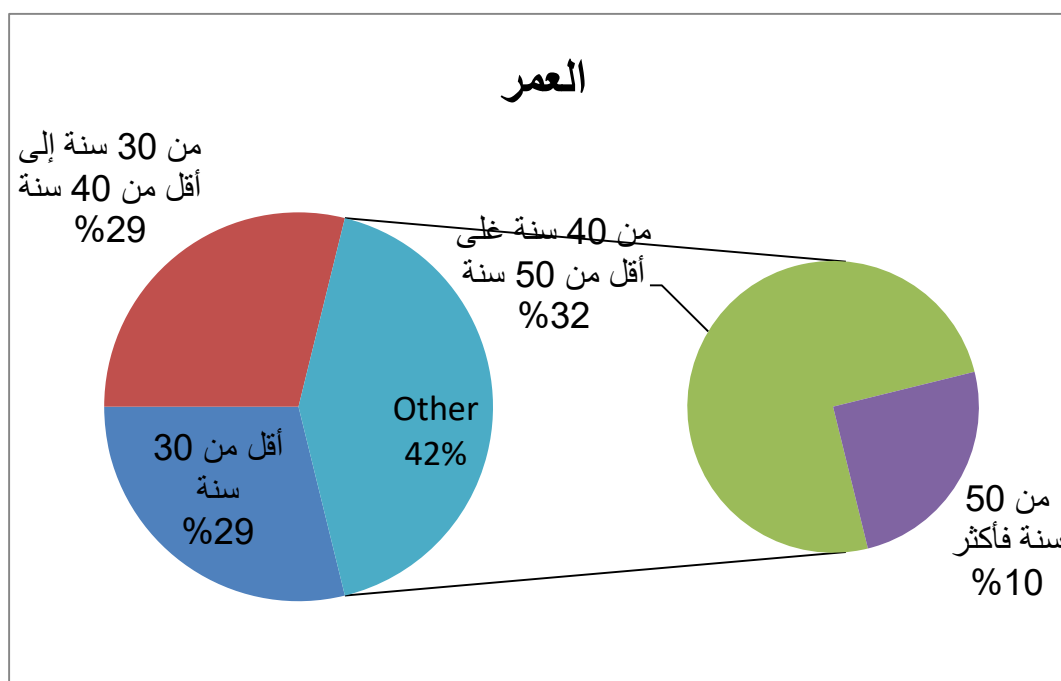
العمر:

يبين الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	30	28.8
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	30	28.8
من 40 سنة على أقل من 50 سنة	33	31.7
من 50 سنة فأكثر	11	10.6
المجموع	104	100

المصدر : اعداد الباحث

شكل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للعمر



المصدر : اعداد الباحث حسب توزيع وفق للعمر

يوضح من الجدول أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة من عمر 40 سنة حتي عمر 50 سنة (32%) ومن عمر 30 سنة حتي عمر 40 سنة (29%) لكل منهم أي بنسبة (61%) مجتمعة وهذا يدل على أن المستهدفين بالعينة الأغلبية العظمي هم من الشباب الذي يمتاز بالحيوية والنشاط والرغبة في العمل وتقبل التغيير والتطوير .

2 عدد سنوات الخبرة:

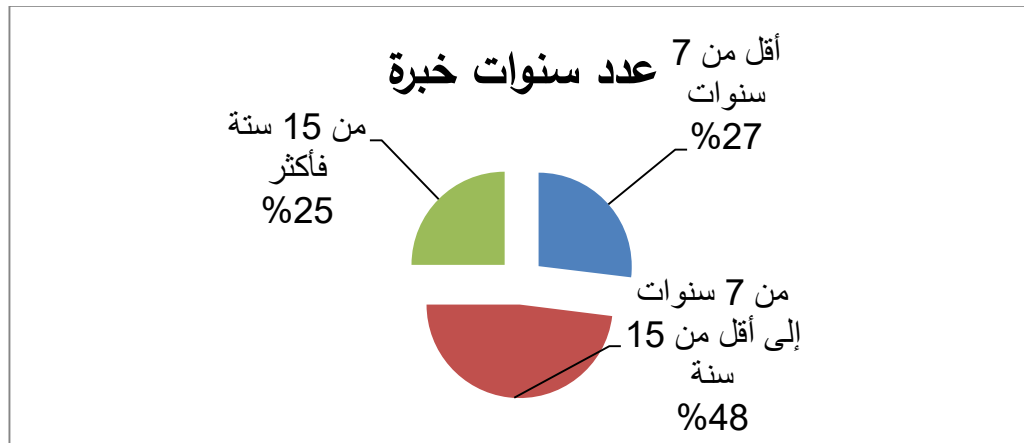
يبين جدول توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للعدد سنوات خبرة

ر.م	عدد سنوات خبرة	العدد	النسبة المئوية %
1	أقل من 7 سنوات	28	26.9
2	من 7 سنوات إلى أقل من 15 سنة	50	48.1

25.0	26	من 15 سنة فأكثر	3
100	104	المجموع	

المصدر : اعداد الباحث

شكل عدد سنوات الخبرة



المصدر : اعداد الباحث حسب سنوات الخبرة

ويوضح الجدول توزيع عدد أفراد عينة الدراسة وفق لعدد سنوات الخبرة حيث نجد إن 50 من أفراد عينة الدراسة بنسبة (48.1 %) يمتلكون خبرة من 7 سنوات، 15 سنة ونجد (28) من أفراد العينة بنسبة (26.9 %) يمتلكون خبرة أقل من 7 سنوات، ونجد 26 من أفراد عينة الدراسة بنسبة (25.0 %) يمتلكون خبرة عالية أكثر من 15 سنة، وهذا يدل على أن أغلب مجتمع الدراسة في شركة البريقة لتسويق النفط والغاز لهم خبرة أكثر من 7 سنوات بنسبة (73.1%).

المؤهل العلمي:

يبين الجدول توزيع أفراد عينة البحث طبقاً للمؤهل العلمي.

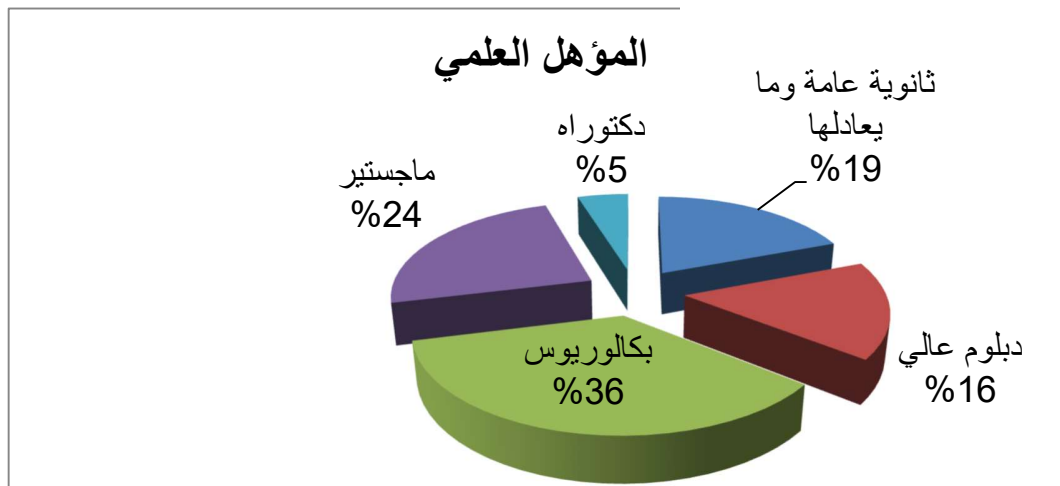
جدول توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمؤهل العلمي

ر.م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
1	ثانوية عامة وما يعادلها	20	19.2

2	دبلوم عالي	17	16.3
3	بكالوريوس	37	35.6
4	ماجستير	25	24
5	دكتوراه	5	4.8
المجموع		104	100

المصدر : اعداد الباحث

شكل



المصدر : اعداد الباحث حسب بيانات المؤهل العلمي

يوضح من أفراد عينة الدراسة بنسبة 35.6% من حملة البكالوريوس وان 25 من افراد عينة بنسبة 24% من حملة الماجستير، وان 5 من افراد عينة الدراسة بنسبة 4.8% من حملة الدكتوراه ويتضح أن نسبة (64.4%) لا جمالي افراد العينة من ذوي المؤهلات الجامعية العليا وهذا يدل على مدى حرص شركة البريقة لتسويق النفط والغاز على توظيف الموارد المؤهلة التي تمتلك المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف.

الدورات التدريبية:

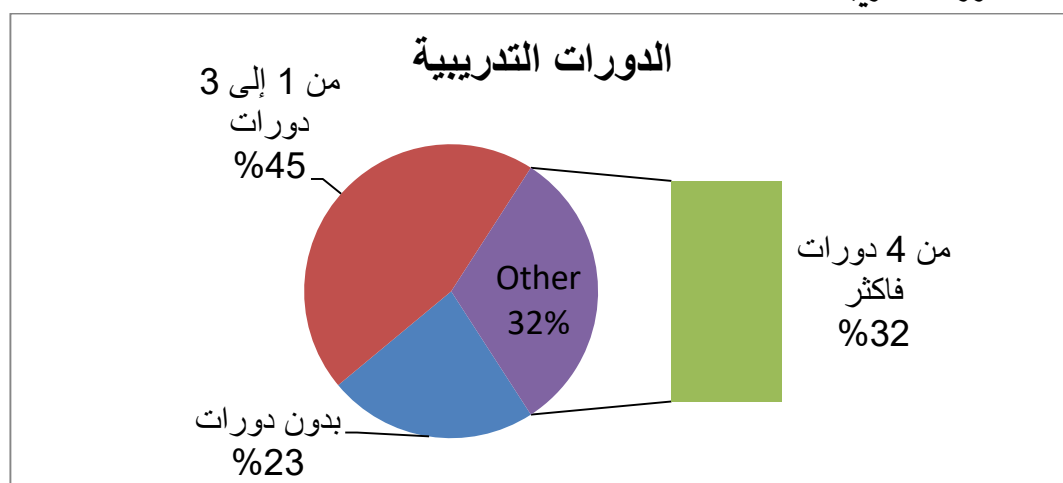
يبين الجدول توزيع أفراد عينة البحث طبقاً للدورات التدريبية.

جدول توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للدورات التدريبية

ر.م	الدورات التدريبية	العدد	النسبة المئوية %
1	بدون دورات	24	23.1
2	من 1 إلى 3 دورات	47	45.2
3	من 4 دورات فاكثر	33	31.7
المجموع		104	100

المصدر : اعداد الباحث وفقاً للدورات التدريبية

شكل الدورات التدريبية



المصدر : اعداد الباحث وفقاً للدورات التدريبية

يوضح الجدول إن الذين حصلوا على دورة إلى ثلاث دورات شكلت نسبتهم (45.2%) من مجتمع الدراسة وما نسبته (31.7%) حصلوا على أكثر من أربعة دورات وهذه النسب تتفق مع العمر وسنوات الخبرة وتعطي مؤشر على فهم فقرات الاستبيان من قبل العينة مما يؤكد حرص شركة البريقة النفط والغاز على مواكبة التطوير للموارد البشرية .

تحليل نتائج البيانات واختبار الفرضيات:

يسعى الإحصاء الوصفي إلى إعطاء مقاييس تلخيصية للبيانات المتوفرة عن عناصر العينة المبحوثة حيث تم استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت ومقاييس الذي يجمع بين مقاييس النزعة المركزية ومعايير التشتت، واختبار (t-test) .

عرض وتحليل نتائج البيانات:

حتى يتم تحليل دور القدرات الرقمية في تطوير قدرات الموارد الشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج ولاختبار هذا الدور سيتم تجزئتها لكل محور يتم اختباره وتحليل بياناته على حدا ثم مجتمعة لكل المحاور كما يلي:

دور القدرات الرقمية في تطوير قدرات الموارد الشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج

أولاً: تطوير عمليات القدرات الرقمية :

ولاختبار محور تطوير عمليات القدرات الرقمية من خلال فقرات الاستبيان والتي بلغ مجموعها (5 فقرات)) فقد تم استخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت ومقاييس تجمع بين مقاييس النزعة المركزية والتشتت وباعتماد على الأهمية الترتيبية لفقرات وكما مبين في الجدول التالي:

جدول الوسيط الحسابي

يوضح الوسيط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية الترتيبية بين كل فقرة من فقرات محور تطوير عمليات القدرات الرقمية والدرجة الكلية لها .

ت	العبارة	الوسط الحسابي	نسبته %	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية الترتيبية للتأثير
1	لدي معرفة جيدة بأحدث التقنيات الرقمية المستخدمة في مجال عملي	3.73	74.62	0.862	23.09	الأولى
2	أستخدم الأدوات والبرامج الرقمية بفعالية في أداء مهام اليومية	3.63	72.50	0.872	24.06	الثانية
3	أبحث بنشاط عن معلومات جديدة عبر الإنترنت لتطوير	3.53	70.58	0.892	25.27	الثالثة

معرفتي ومهاراتي					
4	أشارك بأنظما في الدورات التدريبية وورش العمل المتعلقة بالقدرات الرقمية.	3.42	68.46	1.021	29.83
5	أستطيع تقييم مصادر المعلومات الرقمية وتحديد مدى موثوقيته	3.45	69.04	1.004	29.08
	متوسط مجموع فقرات محور القدرات الرقمية والدرجة الكلية لها	3.42	68.48	0.520	15.19

المصدر: اعداد الباحث حسب الوسط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية، حيث تم توزيع استبيان على 100 مشارك، وبلغت نسبة الاستجابة 74.62%، والتي تأتي من ضمن درجة التأثير الجيدة والتي تقع ما بين (3.40 إلى أقل من 4.20) وبنسبه (68% إلى أقل من 84%) وهذا حسب المقياس المعتمد بالدراسة المبحوثة كما أن البيانات الموجودة تتجمع حول المتوسط وبتشتت غير عالي و يظهر ذلك ضمن قيمة الانحراف المعياري التي لا تبعد عن الواحد صحيح بكثير والتي بلغت (0.862) ومعامل الاختلاف الذي كانت نسبته (23.09%) وهذا يدل على تجانس مميز واتفاق بين أفراد عينة الدراسة المبحوثة حول الإجابة على هذه الفقرة ويتم تحديد الاحتياجات وتحديد الفائض والعجز بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.

كما جاءت قيمة المتوسط العام لجميع فقرات محور تطوير عمليات القدرات الرقمية دالة على وجود مستوى تأثير جيد من حيث تطوير محور تطوير عمليات القدرات الرقمية حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي (3.42) وبنسبه (68.48%) ضمن فترة التأثير الجيدة والتي تساوى (من 3.40 إلى أقل من 4.20) وبنسبة (من 68% إلى أقل من 84%) وذلك حسب المقياس المعتمد في الدراسة كما تبين أن البيانات المتوفرة عن هذا المجال تتجمع حول التوسط وبتشتت غير عال جداً إذ يظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري المتدنية والتي تساوى (0.520) ومعامل اختلاف الذي

نسبته (15.19%) من ما يدل على تجانس وانسجام عال جداً في الإجابة على بيانات الدراسة من قبل العينة.

تطوير قدرات الموارد البشرية

ولاختبار محور تطوير قدرات الموارد البشرية من خلال فقرات الاستبيان والتي بلغ عددها (5 فقرات)) وتم استخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت ومقاييس تجمع بين مقاييس النزعة المركزية والتشتت وبتركيز على الأهمية الترتيبية للفقرات وكما موضح في الجدول الاتي :

جدول يوضح الوسط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية الترتيبية بين كل فقرة من فقرات محور تطوير قدرات الموارد البشرية والدرجة الكلية له

ت	العبارة	الوسط الحسابي	نسبته %	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية الترتيبية للتأثير
1	ساهمت القدرات الرقمية في تحسين قدرتي على حل المشكلات واتخاذ القرارات	3.51	70.19	1.182	33.69	الثانية
2	ساعدتني القدرات الرقمية في تطوير مهاراتي في التواصل والتعاون مع الآخرين	3.48	69.62	0.892	25.63	الثالثة
3	مكنتني القدرات الرقمية من إنجاز مهامي بسرعة وكفاءة أكبر	3.62	72.31	0.948	26.23	الأولى
4	ساهمت القدرات الرقمية في زيادة ثقتي بنفسي وقدرتي على مواجهة التحديات	3.35	66.99	0.997	29.77	الرابعة
5	ساعدتني القدرات الرقمية في الحصول على فرص	3.04	60.7	1.148	37.80	الخامسة

			7		عمل أفضل	
	18.46	0.613	66.43	3.32	متوسط مجموع فقرات محور تطوير قدرات الموارد البشرية	

المصدر : اعداد الباحث الوسط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف
جدول ملخص اختبار العلاقة الإحصائية

ر.م	الفقرة	الوسط الحسابي	نسبة التأثير %	قيمة اختبار t	مستوى معنوية t	دالة / غير دالة
1	تطوير عمليات القدرات الرقمية	3.42	68.48	0.437	0.008	دالة
2	تطوير قدرات الموارد البشرية	3.32	66.43	1.298-	0.017	دالة
3	تقييم مردودية الأداء على المؤسسة	3.60	71.98	3.634	0.000	دالة
	الواقع الحالي لدور القدرات الرقمية في تطوير قدرات الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج	3.53	70.53	2.970	0.004	دالة

المصدر : اعداد الباحث

جدول ملخص نتائج الفرضيات

1	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير عمليات القدرات الرقمية و مردودية المؤسسة	مقبولة	% 68.48
2	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير قدرات الموارد البشرية كمدخل لرفع كفاءة الانتاج	مقبولة	%66.43
3	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم مردودية الأداء وأثرها على مردودية المؤسسة	مقبولة	%71.78

المصدر : اعداد الباحث حسب نتائج الفرضيات ونسبة تأثيره

النتائج و التوصيات

أولاً: النتائج :

- من خلال الدراسة يجد الباحث ان القدرات الرقمية تساهم في أنشطة إدارة الموارد البشرية لتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسة .
- وجود بعض الصعوبات والتحديات في التطبيق الشامل لأدوات القدرات الرقمية لدى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة .
- أتضح من خلال الدراسة أن درجة الوعي الرقمي والتعامل مع الأدوات الرقمية أصبح سمة بارزة داخل المؤسسة.
- أستنتج الباحث من الدراسة ان هناك تحديات كبيرة تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسة لمواكبة الركب الرقمي المتاح في العالم.

ثانياً: التوصيات :

- أن تقوم المؤسسة بالاعتماد على التقنية و القدرات الرقمية في رسم احتياجات العملية التدريبية داخل المؤسسة.
- يوصي الباحث بتنظيم دورات تدريبية للموارد البشرية بواسطة التقنيات و القدرات الرقمية في المؤسسة.

- العمل على استقطاب كوادر بشرية مؤهلة و على مستوى من الكفاءة والفاعلية في ضوء التقدم العلمي والتطور التقني.
- الاهتمام بتنفيذ تطبيق خيارات وأدوات التكنولوجيا و القدرات الرقمية في كافة نشاطات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة .

المراجع :

- 1 - ميشيل هاركر ميشيل هاركر، روبرت باردن، مقدمة للتقنيات المعاصرة في عصر المعلومات، ترجمة ابراهيم سرور ، خالد بن عبد الله الدخيل الله، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2016
- 2- ناريمان متولي، اقتصاديات المعلومات، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر، 2015
- 3- يحيى سليم ملحم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2014 .
- 4- أحمد مصطفى ناصف، إعادة هندسة منظومة إدارة الأعمال في المنظمات التنظيمية التقليدية لمواكبة الأنظمة والتقنيات الفائقة من منظور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمات الرقمية، مجلة كلية التدريب والتنمية، عدد 12 ، القاهرة، مصر، 2005
- 5- أحمد مصطفى ناصف، أهمية بناء منظومات تكنولوجيا لتتمية الموارد البشرية وتطويرها في منظمات مجلة كلية التدريب والتنمية، العدد . القاهرة، مصر، 2003
- 6- بطرس أنطوان ، صناعة المعلومات، في مجلة العربي العدد (430) ، الكويت، أيلول 2009 .
- 7- بيتر دروكر، نشوء مجتمع المعرفة، ترجمة عصام الشيخ قاسم ، مجلة الثقافة العالمية، العدد 71 ، جويلية 2015
- 8- حسن عواد السريحي ، وآخر ون ، أتمتة المكتبات بمنطقة مكة المكرمة ، دراسة مسحية، في مجلة المكتبات والمعلومات العربية، العدد 03 ، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية 2012
- 9- يوسف شمس الدين عبد الحميد، مؤتمر التطور التقني وفعالية العملية التدريبية، حقائب التدريب الحاسوبية الشبكية، الإدارة العامة أبو ظبي 2013.
- 10- لمين علوي أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر): 2014
- 11- غادة حسين صالح : بعنوان" تحديات الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة، وأثرها على إعاقاة تنمية الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة 2016.



Stedham -12 عنوان الدراسة: كفاءات الإدارة الاستراتيجية بين مديري القوى البشرية في كليات المجتمع في ولاية تكساس الأمريكية 2014.