

التخطيط الاستراتيجي والرقمنة وآثرهما في تطوير المؤسسات الاقتصادية

Strategic planning and digitization and their impact on the development of economic institutions

أمل محمد عبد الله البدو¹*¹ مركز الشرق الاوسط لجامعات امريكا الوسطى (الامارات العربية المتحدة)،Amal_bado@hotmail.com 

تاريخ القبول: 2023-05-15	تاريخ الإرسال: 2023-04-11
<p>Abstract The study talks about strategic planning and digitization in economic institutions. The performance of institutions has been improved, the performance of institutions and their appearance in performance has been improved, and the performance of institutions and their appearance in performance have been improved. And developed a set of appropriate options, identifying a good position to determine the practice of trade and industry. The research also deals with the challenges faced by institutions in strategic planning and digitization, such as not being fully prepared for digital modernization and ensuring the availability of resources at present. Accordingly</p> <p>Keywords: Strategic Planning; Digitization; Economic institutions;</p> <p>JEL Classification Codes: M37, O33, E69, M53.</p>	<p>ملخص تحدث الدراسة عن دور التخطيط الاستراتيجي والرقمنة في تطوير المؤسسات الاقتصادية. وقد تم تحليل أهمية التخطيط الاستراتيجي كأداة لتحسين أداء المؤسسات وتعزيز تنافسيتها، وأهمية الرقمنة في تمكين المؤسسات من التكيف مع التحول الرقمي الحاصل في العالم وزيادة كفاءة عملياتها وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها. وتوضح الدراسة كذلك أن التطبيق الفعال للتخطيط الاستراتيجي يتطلب تحليل دقيق للبيئة المحيطة بالمؤسسة وتحديد أهداف واضحة ووضع خطط عمل فعالة لتحقيق تلك الأهداف. وتشير الدراسة إلى أن الرقمنة تسهل عملية جمع وتحليل البيانات وتمكن المؤسسات من اتخاذ القرارات الصحيحة بشأن الاستثمارات وتطوير المنتجات والخدمات. ويتناول البحث أيضاً التحديات التي يواجهها المؤسسات في تطبيق التخطيط الاستراتيجي والرقمنة، مثل عدم الاستعداد التام للتحول الرقمي وعدم توفر الموارد اللازمة لتطبيق التقنيات الحديثة. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن القول بأن التخطيط الاستراتيجي والرقمنة يعتبران أدوات حاسمة لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية وتطويرها، وأن تحقيق النجاح في هذا المجال يتطلب الاستثمار في الموارد البشرية والتكنولوجية وتحديث البنية التحتية التكنولوجية لتحقيق التحول الرقمي بشكل كامل.</p> <p>الكلمات المفتاحية: تخطيط استراتيجي؛ رقمنة؛ مؤسسات اقتصادية</p> <p>تصنيفات JEL: M37, M53, E69, O33</p>

* المؤلف المرسل

1. مقدمة

تعد الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي أدوات مهمة في تطوير المؤسسات الاقتصادية وتحسين أدائها. وفي السنوات الأخيرة، شهدت العديد من المؤسسات استخدام التقنية الحديثة والرقمية في تحسين أدائها وتطوير عملياتها، وهو ما يعرف بالتحول الرقمي.

ومن أجل تحقيق هذا التحول الرقمي، يعتبر التخطيط الاستراتيجي الرقمي أداة فعالة وضرورية للمؤسسات، حيث يتم استخدام التحليلات البيانية والتكنولوجيا الحديثة والابتكارات لتحسين العمليات وتحسين التنبؤ بالمستقبل. ومن خلال الاستراتيجية الرقمية، يمكن للمؤسسات الاقتصادية تحديد أهدافها وتحديد الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

يتضمن التخطيط الاستراتيجي الرقمي العديد من المفاهيم والممارسات المختلفة، مثل تحليل البيانات الضخمة، والتسويق الرقمي، والتحليل الاستراتيجي، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، وغيرها. وتساعد هذه الممارسات على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية وتطويرها بشكل كبير.

وبالتالي، يمكن القول إن الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي هما عاملان مهمان في تطوير

المؤسسات الاقتصادية، ويمكن استخدامهما بشكل فعال لتحقيق النمو والنجاح في الأعمال التجارية المؤسسة الاقتصادية هي وحدة اقتصادية تشمل المواد والموارد البشرية التي تساعد في دعم عملية الإنتاج من خلال توزيع المسؤوليات والمهام بين الأفراد في بيئة العمل. وهي أيضا مؤسسة تنتج الخدمات والسلع للأفراد الذين يعملون معها، مما يساهم في الفوائد المالية. ولبناء نموذج مؤسسي اقتصادي ناجح في الظروف الحالية المتأثرة بالتغير السريع الحاصل في العصر الحالي والمنافسة المتزايدة بين المؤسسات الاقتصادية، يجب أن تكون تلك المؤسسات على دراية بالعوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على أعمالها، وأن تحقيق التوازن بين هذه العوامل هو الشرط الأساسي لإحداث التطوير المأمول لإنجاح تلك المؤسسات. إن استخدام التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الاقتصادية يجعل الإدارة أكثر عقلانية وأكثر كفاءة وفعالية لاستخدام الموارد التنظيمية. يحدد التخطيط الاستراتيجي أيضا جوانب معينة من قياس الأداء، مما يقلل من احتمالية

قيام المديرين بتخصيص الموارد بناء على التفضيلات الشخصية والعواطف والطموحات، أو كنوع من الاستجابة لبعض الضغوط السياسية على الشركات. قد يساهم ذلك في إدارة شفافة وذكية وأكثر كفاءة وكفاءة للصناعة في تحقيق التنمية الجيدة المخطط لها، وتبني الإستراتيجيات الرقمية بدلاً من الإستراتيجيات التقليدية في عصر التحول الرقمي هو أحد ملامح التخطيط الإستراتيجي الناجح في المؤسسات الاقتصادية، أيضاً الاستراتيجية الرقمية هي استراتيجية أداء تتميز، بمعنى مبسط، بتحقيق أهداف الشركة وتحسين أدائها وتحقيق عناصر التنافسية العالمية، وتشتمل الإستراتيجية الرقمية على مكون من إستراتيجية نظم معلومات ومكون من إستراتيجية تقنية المعلومات. عند بناء إستراتيجية رقمية من الضروري فهم كيفية الاستفادة من المعلومات والنظم واستخدامها بالإضافة إلى القدرات التقنية التي ستكون مطلوبة. (جون، 2020)

في المستقبل، سيحتاج الخبراء والباحثون في كثير من الأحيان إلى تغييرات لا تتوافق مع الاستراتيجيات التقليدية السابقة، إذا أن العالم يتجه اليوم لاعتماد المنظمات التي تعتمد في سياساتها على الاستراتيجية رقمية في جميع الخدمات اليومية للأفراد والمؤسسات.

ذلك لأن الإستراتيجية الرقمية تستلزم بناء وجود أنظمة وخدمات تقنية حديثة تساعد على تحقيق أداء أفضل للمؤسسة. ومن هنا يجب التأكيد على اعتبار التخطيط الاستراتيجي وسيلة ونهج لعمل المؤسسات بشكل عام حيث يمكنها من اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، مع الأخذ في الاعتبار ضرورة امتلاك المؤسسة للوسائل والاليات التي تمكنها من تحليل المتغيرات الحالية واستشراف التغيرات المستقبلية ومن ثم تشخيصها. فقد حاولنا في هذا البحث الاهتمام بمعرفة ماهية التخطيط الاستراتيجي والاستراتيجية الرقمية ونظم وتقنية المعلومات ومدى تأثيرهما في تطوير المؤسسات الاقتصادية من خلال طرح التساؤل لمشكلة هذا البحث وهو كيف يؤثر التخطيط الاستراتيجي المستخدم لنظم وتقنية المعلومات (الإستراتيجية الرقمية) في تطوير اداء المؤسسات الاقتصادية؟

مشكلة البحث

إنه لا يخفى على المتابع لتطوير المؤسسات الاقتصادية أن التخطيط الإستراتيجي واستخدام تقنية ونظم المعلومات من المتطلبات الاساسية في إنجاح تلك المؤسسات وكان التساؤل الرئيسي لمشكلة هذا البحث هو، كيف يؤثر التخطيط الاستراتيجي المرقمن في تنمية وتطوير المؤسسات الاقتصادية؟
ويتفرع منه الاسئلة الفرعية التالية :

1- ما هي ماهية التخطيط الإستراتيجي؟

2- ما هي ماهية نظم/تقنية المعلومات (الرقمنة) وما الدور الذي تلعبه في وضع خطط إستراتيجية ناجحة تساعد في إنجاح المؤسسة؟

3- ما مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي المستخدم لتقنية/نظم المعلومات في إنجاح المؤسسة؟

أهمية البحث

- تبع أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات فيها فقد أصبح التخطيط الاستراتيجي جانبا مهما في تشكيل مستقبل المنظمة والتنبؤ بالتحديات التي قد تواجهه أو تؤثر سلبا على كفاءة الإنتاج اعتمادا على نوع الخدمات المقدمة.
- بما أن التخطيط الاستراتيجي أحد أهم عناصر الإدارة الاستراتيجية لذلك توسعت نطاقه وأبعاده لتحقيق النجاح في تحديد الأهداف، وتحديد الأولويات، وتوفير المواد والموظفين، واستشراف المستقبل، والمرونة، والواقعية، والمتابعة والتقييم.
- تعتبر عملية التخطيط والتطوير في مجال تقنية المعلومات مستمرة تشمل العديد من الجوانب والمجالات المختلفة لتكنولوجيا المعلومات، من هنا جاءت أهمية هذا البحث للوقوف على ماهية التخطيط الاستراتيجي المشتمل على الرقمنة ودورها في تحسين اداء المؤسسات الاقتصادية.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الاتي:

1. التعرف على مفاهيم ومتطلبات التخطيط الاستراتيجي.
2. التعرف على مدى إسهام التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التطوير للمؤسسات الاقتصادية.
3. التعرف على آثار الرقمنة في تسهيل أداء التخطيط الاستراتيجي.

المنهجية

منهج الدراسة هو المنهج الوصفي الوثائقي، وهو منهج وصفي للوصف والتفسير العميق للظاهرة

المدروسة.

أدوات الدراسة

تشمل الأدوات الأولية البيانات، والوثائق الرسمية بما فيها الإصدارات والإحصاءات الصادرة عن الجهات الرسمية بما فيها قسم أمن المعلومات وقسم الجرائم الإلكترونية، والمذكرات، والتقارير الرسمية؛ كما أنها تشمل المقابلة مع ذوي الاختصاص، وقد اعتمدت تلك الوسائل لدقتها، ولعدم مرورها بالتفسير والتغيير . أما الأدوات الثانوية فتعتمد على المقالات الدورية، والكتب، والتقارير الفلسفية والتحليلية، وذلك من خلال المواقع الإلكترونية الموثوقة؛ وتشمل التقارير المستوحاة من المصادر الأولية بالتحليل والكتابة في المجالات الدورية.

2. الإطار العام

1.2 المصطلحات

الإستراتيجية: الإستراتيجية هي مصطلح عسكري يُستخدم لوصف فن التخطيط والإدارة للعمليات العسكرية قبل وبعد نشوب الحروب، حيث تعكس الإستراتيجية الخطط المحددة مسبقاً لتحقيق هدف معين على المدى البعيد باستخدام الموارد المتاحة. وتشمل الإستراتيجية مجموعة من السياسات والأساليب والخطط والمناهج التي تستخدم لتحقيق الأهداف بأقل جهد ووقت ممكن، وتُعد الإستراتيجية وسيلة فعالة لتحقيق النجاح في الأعمال والأعمال العسكرية على حد سواء. وبشكل عام، فإن الإستراتيجية تعني تخطيط وتنفيذ خطط لتحقيق أهداف محددة بأفضل الطرق الممكنة باستخدام الموارد المتاحة. ويرى بعض يُعدُّ مصطلح

الإستراتيجية مصطلحًا عسكريًا يشير إلى الفن والعلم الذي يتعلق بتخطيط وإدارة العمليات العسكرية، والتي تعتمد على استخدام الموارد والمهارات المتاحة لتحقيق أهداف رئيسية في أفضل الظروف المواتية. ويرى بعض الباحثين أن أفضل تسمية عربية لهذا المصطلح هي "الإحكامية"، وفقاً لتوجيهي الذي يعرفها بأنها الفن والعلم الذي يهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأفضل الطرق الممكنة باستخدام الموارد المتاحة. ويتضمن المفهوم العام للإستراتيجية مجموعة من السياسات والأساليب والخطط والمناهج التي يتم استخدامها لتحقيق الأهداف بأقل جهد ووقت ممكن. (الزبيدي، 2017)

ومنطلقاً من أنها تعني التخطيط، كون أن الخطة لا بد أن تكون محكمة، وإحكامها يتطلب وضعها في قالب يوضح كيفية الوصول للهدف وبأفضل السبل. تعني الاستراتيجية التخطيط الطويل المدى لتحقيق هدف ما، وهي مهارة ضرورية لتحقيق النجاح في مختلف المجالات كالسياسة والأعمال والرياضة والصناعة وغيرها. يتطلب إحكام الاستراتيجية وضعها في قالب واضح يوضح الطريقة المثلى للوصول إلى الهدف. بشكل عام، تُعرف الاستراتيجية على أنها الاستخدام الذكي للموارد والقدرات المتاحة من خلال نظام محدد للأعمال لتحقيق الهدف المنشود. (مجد، 2021)

التخطيط الإستراتيجي: التخطيط الاستراتيجي هو العملية التي يتم من خلالها وضع خطة طويلة المدى لتحقيق أهداف المؤسسة. ويشمل هذا التخطيط الاهتمام بالعوامل الخارجية والداخلية المؤثرة على المؤسسة، وتحديد الشرائح والقطاعات المستهدفة وطرق المنافسة المناسبة. ويساعد التخطيط الاستراتيجي على الإجابة على السؤال "إلى أين نحن متجهون؟"، وذلك بتحديد الرؤية المستقبلية للمؤسسة وتكامل جميع جوانب المؤسسة وعلاقتها مع بيئتها المحيطة، وكذلك تحديد الأنشطة المختلفة التي تقوم بها المؤسسة والعلاقات الوثيقة التي تربطها ببيئتها المحيطة. (بلوم، 2022)

يعتبر التخطيط الاستراتيجي أحد المكونات الرئيسية للإدارة الاستراتيجية، حيث يستند إلى النظر المستقبلي للمؤسسة ويتطلب تحديد استراتيجية أو اتجاه واتخاذ القرارات المناسبة لتخصيص الموارد لتحقيق هذا الهدف. وبشكل عام، يتم التركيز على الطريقة التي يمكن من خلالها تنفيذ الخطة المحددة. يمكن أن

يتضمن هذا النوع من التخطيط أيضًا آليات التحكم اللازمة لتوجيه تنفيذ الاستراتيجية بشكل فعال ومراقبتها للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة. (بن حبيب، 2000)

وتعد الإدارة الاستراتيجية من الجوانب الأساسية التي تركز على الاستراتيجية والتخطيط البعيد المدى، والتي كانت شديدة الأهمية خلال الستينيات من القرن العشرين ولا تزال كذلك حتى يومنا هذا. تعتمد عملية الإدارة الاستراتيجية على خبراء التخطيط الاستراتيجي أو الاختصاصيين الاستراتيجيين، الذين يعتمدون على عدة أطراف ومصادر البحث في تحليلهم للمؤسسة وعلاقتها بالبيئة التي تنافس فيها. تتضمن الاستراتيجية عمومًا وضع أهداف إستراتيجية وتحديد الإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، وجمع الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الإجراءات. تصف الاستراتيجية كيفية تحقيق الأهداف بالاعتماد على الموارد. وبشكل عام، يتم تكليف القيادة العليا في المؤسسة بوضع الاستراتيجية. يمكن أن تتم عملية التخطيط للاستراتيجية بشكل متعمد أو بالتكيف مع البيئة أو التنافس. يتكون التخطيط الاستراتيجي من عمليتي صياغة وتنفيذ الاستراتيجية، ويساعد في التنسيق بينهما. ومع ذلك، يتميز التخطيط الاستراتيجي بطبيعته التحليلية، حيث يتضمن العثور على النقاط الرئيسية وتوصيلها عبر التفكير الاستراتيجي لتشكيل الاستراتيجية. وهكذا، يتمحور التخطيط الاستراتيجي حول عملية تشكيل الاستراتيجية وتركيبها. (بسمه، 2016)

الرقمنة: يمكن استبدال الأجهزة الإلكترونية القديمة والإشارات التماثلية بأجهزة إلكترونية حديثة وإشارات رقمية، ويمكن تمثيل الصور والملفات غير الرقمية بشكل رقمي باستخدام مجموعة من النقاط المنفصلة التي تتم معالجتها، ويعني هذا التحول أيضًا التحول من الأساليب التقليدية إلى أنظمة الحفظ الإلكترونية. ولتحقيق هذا التحول، يجب التعرف على جميع الطرق والأساليب المتاحة واختيار الأسلوب الأنسب الذي يتناسب مع البيئة المتوفرة لتحقيق هذا الهدف. (ملكاوي، 2012)

إن التحول إلى الصيغة الرقمية ليس مجرد صيحة مؤقتة، بل أصبح ضرورة حتمية لحل العديد من المشكلات الحديثة، منها تبسيط الإجراءات الحكومية وتعقيدها، وذلك بفضل الانتقال إلى الحكومة الإلكترونية والوظائف المدعومة بالحواسيب. كما أن التحول إلى التمثيل الرقمي يساعد على التغلب

على مشاكل التكسد وصعوبة الاسترجاع. ويُطلق على هذه العملية اسم التمثيل الرقمي، الذي يشير إلى تحويل البيانات والمعلومات غير الرقمية إلى شكل متقطع ومكون من نقاط منفصلة.

تعتمد الإستراتيجية الرقمية على استخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها. وتقاس نتائج هذه الإستراتيجية من خلال مؤشرات أداء تعكس تحقيق العوامل التنافسية العالمية. ببساطة، فإن الإستراتيجية الرقمية تهدف إلى تحويل المؤسسة إلى بيئة رقمية، حيث يتم استخدام التقنية لتحسين عملياتها وزيادة كفاءتها، وذلك من أجل المنافسة بفعالية في سوق الأعمال العالمي.

وتشتمل الإستراتيجية الرقمية على مكونين مهمين الأول مكون من إستراتيجية نظم معلومات ومكون من إستراتيجية تقنية المعلومات. وعند بناء إستراتيجية رقمية من الضروري فهم كيفية الاستفادة من المعلومات والنظم واستخدامها بالإضافة إلى القدرات التقنية التي ستكون مطلوبة.

المؤسسات الاقتصادية: المؤسسة الاقتصادية هي وحدة اقتصادية تحتوي على موارد مادية، وبشرية تساعد في دعم العملية الإنتاجية، من خلال توزيع المسؤوليات والمهام بين الأفراد في بيئة العمل. (العيد، 2013)

لبناء نموذج مؤسسي اقتصادي ناجح في الظروف الحالية المتأثرة بالتغير السريع الحاصل في العصر الحالي من عولمة وثورة في الاتصالات، والمنافسة المتزايدة بين المؤسسات الاقتصادية، يجب أن تكون تلك المؤسسات على دراية بالعوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على أعمالها، وأن تحقيق التوازن بين هذه العوامل هو الشرط الأساسي لإحداث التطوير المأمول لإنجاح تلك المؤسسات. إن استخدام التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الاقتصادية يجعل الإدارة أكثر كفاءة وفعالية لاستخدام الموارد التنظيمية. أيضا يحدد التخطيط الاستراتيجي جوانب معينة من قياس الأداء، مما يقلل من إمكانية قيام المديرين بتخصيص الموارد على أساس تفضيلاتهم الشخصية أو مشاعرهم أو طموحاتهم أو كنوع من الاستجابة لضغوط سياسية معينة للمؤسسة. وهذا قد يساهم في إدارة شفافة وعقلانية وأكثر كفاءة وفعالية للمؤسسة في إحداث التطوير الجيد المخطط له، وتبني الإستراتيجيات الرقمية بدلاً من الإستراتيجيات التقليدية في عصر التحول الرقمي هو أحد ملامح

التخطيط الإستراتيجي الناجح في المؤسسات الاقتصادية، وتشمل هذه الاستراتيجية العديد من الأدوات والتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، والإنترنت من الأشياء، وغيرها، وتهدف هذه الأدوات إلى تحسين عمليات الشركة وتحسين تجربة المستخدم وتحقيق المزيد من الإيرادات، كما تساعد في تعزيز التنافسية في السوق العالمية وزيادة حصة الشركة في السوق. وتتطلب هذه الاستراتيجية تحديث الإستراتيجيات القديمة لتوافق مع التطور التكنولوجي الحديث وتحديد الأهداف والأولويات والتحول للعمل بطريقة رقمية، وكذلك تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة وتحسين قدراتهم في التكنولوجيا المستخدمة.

2.2 الأدب النظري

ماهية المؤسسات الاقتصادية وخصائصها وأنواعها.

أولاً: تعريف المؤسسة الاقتصادية: تعتبر المؤسسة الاقتصادية هي أداة إحداث تنمية وتقدم الاقتصاد، فهي تعتبر مجمع إنتاجي يتم فيها تجميع وتوليف بعض العناصر الاقتصادية لإخراج منتج ذو ربحية. (خضر، 2021)

يصف حبيب (2000) المؤسسة على أنها منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة تتخذ قرارات حول تجميع وتنظيم الموارد البشرية والمالية والمادية والإعلامية بهدف خلق قيمة مضافة وفقاً لأهداف زمنية محددة. ووفقاً لتعريف مكتب العمل الدولي، فإن المؤسسة هي مكان لمزاولة الأنشطة الاقتصادية، وتحتوي على سجلات مستقلة. (الزبيدي، 2017)

وتُعرّف المؤسسة الاقتصادية بأنها منظمة مستقلة تتمتع بحرية اتخاذ القرارات المادية والإعلامية والمالية والمتعلقة بالموارد البشرية، بهدف إنشاء قيمة مضافة تخدم أهداف المؤسسة في نطاق زمني ومكاني محدد. وتتألف المؤسسة الاقتصادية من مجموعة من الأفراد يستخدمون مجموعة متنوعة من الوسائل المالية والفكرية

لنقل وتحويل وتوزيع الخدمات والسلع، وذلك وفقاً لأهداف تحددها الإدارة، سواء لتحقيق الأرباح أو المنافع الاجتماعية. (مخبي، 2009)

ويمكن تعريف المؤسسة الاقتصادية على أنها وحدة اقتصادية تجمع فيها الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، بهدف تحقيق أرباح ملائمة وفقاً للشروط الاقتصادية المختلفة في الحيز المكاني والزمني المحددين، وذلك بناءً على حجم ونوع النشاط الاقتصادي الذي تقوم به المؤسسة. (جون، 2020)

ثانياً: خصائص المؤسسة الاقتصادية: للوقوف على ماهية المؤسسة الاقتصادية أكثر فلا بد معرفة

خصائصها حيث تتميز المؤسسة الاقتصادية بعدة خصائص يمكن ذكر بعضها فيما يلي :

فقد لخصها بالضياف العيد، 2013 فيما يلي :

تضمن مفهوم المؤسسة الاقتصادية العديد من الأشكال المختلفة، وتشمل الشكل الاقتصادي الذي يتعلق بوسائل الإنتاج والخدمات والسلع، ويتحكم فيه الأهداف والأساليب العملية وتوفير الموارد المالية للمؤسسة. وتشمل أيضاً الشكل التقني الذي يتعلق بالتكنولوجيا والابتكار والتحسين المستمر في دورات الإنتاج. بينما الشكل القانوني يشير إلى امتلاك المؤسسة شخصية مستقلة وقانونية وميزانية مالية وصلاحيات، وتحمل المسؤولية عنها أمام القانون. وبصفتها مؤسسة اقتصادية، فإن كل مؤسسة تعمل على صنع أهدافها الخاصة وتحقيقها، والمساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية العامة.

الشكل الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية على أنه العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخلها، بما في ذلك العلاقات بين الموظفين والمديرين والعمال والزبائن والمجتمع المحلي، وكذلك تأثير المؤسسة على هذه العلاقات وعلى المجتمع بشكل عام. ويمكن أن تؤثر المؤسسة الاقتصادية إيجاباً على المجتمع بتوفير فرص عمل وتحسين مستوى المعيشة، وكذلك بتقديم خدمات ومنتجات تلبي احتياجات الناس، وتساهم في تنمية الاقتصاد المحلي وتحسين البيئة المحيطة بها.

وذكر بن حبيب (2000) الخصائص المؤسسة الاقتصادية كالتالي :

1- المؤسسة هي وحدة اقتصادية، حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات وتبادلها في السوق باستخدام عوامل الإنتاج التي تشمل المواد الأولية، العمل، المنتجات التامة والنصف التامة، الطاقة، المعدات، فضلاً عن الحاجة إلى موارد مالية ومعلوماتية.

2- المؤسسة تعد وحدة لتوزيع المداخل، حيث تسعى المؤسسة إلى تحقيق القيمة المضافة التي تساوي قيمة المخرجات بجميع أنواعها بالإضافة إلى قيمة جميع المداخل التي تحققها المؤسسة، ويتمثل الهدف الأساسي لذلك في تحقيق الأرباح وزيادة قيمة المؤسسة في السوق.

3- المؤسسة خلية اجتماعية: قوم المؤسسة بدور اجتماعي واقتصادي مهم، إذ تعمل على خلق الثروة وتوفير فرص العمل للعمال. بالإضافة إلى ذلك، تسعى المؤسسة إلى تلبية بعض حاجيات العمال، مثل الاستقرار في العمل وتحسين مستوى الأجور وتوفير فرص الترقية والتدريب وغيرها. يختلف العمال داخل المؤسسة من حيث المؤهلات، وتشمل هذه المؤهلات الشهادات العلمية والمهنية والخبرات السابقة وغيرها.

4- الثقافة: بإيمان والعادات والتقاليد والفنون والأدب والعلوم والتكنولوجيا والديانات والمعتقدات والرموز واللغات والتواصل اللفظي وغير اللفظي بين الأفراد في المجتمع. ويمكن للثقافة أن تؤثر على سلوكيات المؤسسة وعملياتها الاقتصادية، وتشكل بذلك جزءاً لا يتجزأ من بيئتها التشغيلية والاجتماعية.

5- الأهداف: يسعى كل فرد داخل المؤسسة إلى تحقيق أهدافه الشخصية، وتختلف هذه الأهداف من شخص لآخر. ومع ذلك، يتطلب نظام العمل من جميع أفراد المؤسسة العمل معاً لتحقيق أهداف المؤسسة، والتي قد تكون موضوعة في بعض المؤسسات.

6- المؤسسة مركز القرارات الاقتصادية: تعد المؤسسة مركزاً مهماً لاتخاذ القرارات الاقتصادية، حيث تتخذ قرارات تتعلق بنوعية وكمية السلع والأسعار والتوزيع وغيرها. وتعتمد هذه القرارات على الاختيارات الاقتصادية، والتي تتمثل في استخدام الوسائل المتاحة بشكل أكثر فعالية لتحقيق الأهداف. عادةً، تعتمد قوة هذه القرارات على درجة الاستقلالية المتاحة للمؤسسة في اتخاذ هذه القرارات.

ثالثاً: أنواع المؤسسات الاقتصادية: واستكمالاً لماهية المؤسسة الاقتصادية فيجب معرفة تصنيفها

ففي أنواع المؤسسات الاقتصادية صنفها بلوم على النحو التالي:

تصنف المؤسسات الاقتصادية إلى عدّة أنواع، وفيما يأتي معلومات عن أهمها:

- تُصنّف المؤسسات الاقتصادية إلى عدّة أنواع وفقاً لعدة معايير، ومنها التصنيف وفقاً للقطاع الذي

تعمل فيه. ويتم تصنيفها إلى ثلاث قطاعات رئيسية:

القطاع الأولي: ويضم المؤسسات التي تتعامل بشكل مباشر مع الموارد الطبيعية، مثل المناجم

ومؤسسات الصيد البحرية والزراعية.

القطاع الثانوي: ويشمل المؤسسات التي تعمل في مجال الصناعة وتحويل المواد الخام إلى منتجات

نهائية، بما في ذلك مؤسسات الأشغال العمومية.

القطاع الثالث: ويضم المؤسسات التي تقدم خدمات للأفراد والشركات، مثل مؤسسات التسويق

والتأمين والمصارف وغيرها.

تعتبر هذه التصنيفات مهمة لفهم الاقتصاد وتحليله، إذ توفر صورة واضحة عن النشاطات الاقتصادية

المختلفة وتساعد على تطوير السياسات الاقتصادية الملائمة لتلك النشاطات.

• تميز المؤسسات الاقتصادية بتصنيفات مختلفة حسب الشكل القانوني الذي ينظم وجودها، حيث

يمكن تقسيمها إلى نوعين رئيسيين. وتدرج ضمن هذه التصنيفات شركات الأشخاص التي تقوم على مخاطرة

المال غير المحدود، وتعتمد على الاعترافات الشخصية للشركاء والعلاقات الشخصية بينهم مثل الثقة المتبادلة

والتعامل الجيد. ويندرج تحت هذا النوع من الشركات شركات المحاصة وشركة التوصية البسيطة وشركة

التضامن.

شركات الأموال: هي المؤسسات الاقتصادية التي تتخصص في جمع الأموال من مصادر مختلفة، وتنفق هذه الأموال في أنشطة متعددة مثل الاستثمار والتوزيع. تنقسم هذه الشركات إلى ثلاثة أنواع رئيسية: شركة ذات المسؤولية المحدودة، والشركة المساهمة العامة، وشركة التوصية بالأسهم.

تصنيف المؤسسات الاقتصادية وفقاً لطبيعتها ملكيتها: يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية إلى ثلاث فئات رئيسية وفقاً لطبيعتها ملكيتها. المؤسسات الخاصة هي المؤسسات التي يملكها فرد واحد أو مجموعة من الأشخاص، في حين توزع ملكية المؤسسات المختلطة بشكل مشترك بين القطاعين العام والخاص، وتملك الحكومة الدولية المؤسسات العامة ولا يمكن إغلاقها أو بيعها إلا بموافقة الحكومة. (جون، 2020)

ماهية التخطيط الاستراتيجي المؤسسي.

يمكننا تصوير التخطيط الاستراتيجي بأنه عملية تتضمن وضع الأهداف ذات الأمد البعيد وتصميم الخطط اللازمة لتحقيقها، وتنفيذ هذه الخطط بشكل فعال وفي الوقت المناسب. ويتعلق هذا التخطيط بتحديد المسار الذي تسعى المنظمة لاتباعه وتحديد الأولويات والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. وعلى الرغم من أن مصطلح الإستراتيجية كان يشير إلى فن القيادة العسكرية، فإنه تطور ليشمل الاستخدام المدني في إدارة الأعمال وتحقيق أهداف المنظمة. وبشكل عام، يمكننا القول بأن التخطيط الاستراتيجي هو عملية شاملة تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز نجاحها على المدى البعيد.

يتعلق مفهوم التخطيط الاستراتيجي بوضع وتصميم الأهداف ذات الأمد البعيد، وتنفيذ الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف الرئيسية للمنظمة. يعود هذا المفهوم إلى كلمة "ستراتيجوس" اليونانية، والتي كانت تشير إلى الفن العسكري للقيادة، وكانت تستخدم لتحقيق الأهداف السياسية العسكرية، مثل هزيمة العدو وتقليل آثار الهزيمة. ومع مرور الوقت، تطور هذا المفهوم ليشمل الاستخدام المدني، وتصبح الإستراتيجية تعني استخدام كل طاقات المنظمة وتنظيمها لتحقيق أهدافها الأساسية.

وتعتبر الإستراتيجية عملية معقدة تتضمن وضع وتصميم الأهداف الرئيسية، ووضع الخطط اللازمة لتحقيقها، وتحديد الموارد المطلوبة، وتنفيذ هذه الخطط، وتقييم النتائج المحققة، وإجراء التعديلات اللازمة

لتحسين الأداء في المستقبل. وبشكل عام، يتم تعريف الإستراتيجية بأنها مجموعة القرارات والتصرفات التي تحقق أهداف المنظمة وطموحاتها بالشكل المرغوب.

الرقمنة أو الرقمنة: هي عملية تحويل المعلومات والملفات غير الرقمية إلى تنسيق رقمي عن طريق تحويل الإشارات التماثلية إلى إشارات رقمية وتخزينها على أجهزة الكمبيوتر. وتشمل هذه العملية أيضاً تحويل الأساليب التقليدية إلى أساليب حفظ إلكترونية، مما يتطلب فهماً لجميع الطرق والأساليب القائمة واختيار ما يناسب البيئة الحالية ومتطلبات التحول إلى الرقمنة. وبالتالي، فإن الإستراتيجية الرقمية تشير إلى استخدام التقنيات الحديثة لتطوير الأعمال وتحسين الكفاءة والفعالية في المؤسسات والمنظمات. تشمل هذه الإستراتيجية أيضاً تحديد الأهداف الرقمية وتصميم الخطط اللازمة لتحقيقها، واستخدام البيانات والتحليلات الذكية لاتخاذ القرارات المستنيرة. تحولت الصياغة إلى أمر ضروري لحل الكثير من المشكلات المعاصرة، ومن بين أهم هذه المشكلات القضاء على الروتين الحكومي وتعقيد الإجراءات في ظل الانتقال إلى الحكومات الإلكترونية والوظائف المدعومة بشبكات الحاسوب، بالإضافة إلى حل مشاكل التكسب وصعوبة الاسترجاع. ويُعرف نتيجة التحويل إلى الصياغة الرقمية باسم التمثيل الرقمي. ويتطلب هذا التحول التعرف على كل الطرق والأساليب القائمة واختيار ما يتناسب مع البيئة التي يتم تطبيقها فيها. (بسمه، 2015)

دور الرقمنة/نظم المعلومات في تطوير المؤسسات الاقتصادية:

أصبحت الرقمنة أو نظم المعلومات ضرورة بشكل كبير لتطوير المؤسسات الاقتصادية ومواكبة التطور العالمي في هذا المجال. وفي عام 2018، أطلقت جامعة الدول العربية بالتعاون مع مجلس الوحدة الاقتصادية العربية "الرؤية الاستراتيجية العربية المشتركة للاقتصاد الرقمي" بهدف دفع عجلة التنمية الاقتصادية في العالم الرقمي. وتستهدف هذه الرؤية بناء اقتصاد رقمي نابض بالحياة ليصبح المحرك الأساسي نحو مستقبل مستدام وشامل وآمن للعالم العربي، مما يساعد في إزالة الروتين الحكومي وتسهيل الإجراءات والتغلب على مشاكل التكسب وصعوبة الاسترجاع، كما يعمل على تطوير الوظائف المدعومة بشبكات الحواسيب وتحسين الأداء الاقتصادي وتعزيز التنافسية في الأسواق العالمية. تتضمن الرؤية الاستراتيجية العربية المشتركة للاقتصاد الرقمي

خمس أبعاد رئيسية لعملية التحول الرقمي المرجوة، وتشمل خمسين مبادرة ومشروعاً اقتصادياً، وتأخذ بعين الاعتبار مستويات النضج الاقتصادي الحالية لكل دولة عربية والقدرة التنافسية التي تتمتع بها. يسعى هذا الخطة لإيجاد مساحة لتطوير الاقتصاد الرقمي ودفع عجلة التنمية الاقتصادية في العصر الرقمي، وذلك باعتبارها خطوة مهمة لبناء اقتصاد رقمي مستدام في المنطقة.

ويتضمن مشروع التحول الرقمي لإفريقيا 2020 - 2030 العديد من الأهداف الرئيسية، منها استغلال التكنولوجيا الرقمية والابتكار لتحويل المجتمعات والاقتصادات في أفريقيا لتعزيز التكامل وتحقيق النمو الشامل، ومحو الفجوة الرقمية وتوفير فرص العمل والقضاء على الفقر، وبناء سوق رقمية موحدة في أفريقيا بحلول عام 2022. ومن المهم أن يتم تطبيق التخطيط الاستراتيجي المبني على نظم المعلومات والرقمة في تطوير المؤسسات الاقتصادية، حيث يلعب دوراً حيوياً في تمكين المؤسسات من الاستفادة من التقنيات الحديثة والمعلوماتية، والتي تساعد في زيادة الإنتاجية والربحية وتحسين العمليات التشغيلية والخدمات المقدمة للعملاء.

إن الموارد البشرية هي عنصر أساسي في أي مؤسسة اقتصادية، حيث تمثل العمالة العاملة التي تقوم بتحقيق أهداف المؤسسة وتطبيق استراتيجياتها. ومن خلال التطبيق الناجح لاستراتيجية الرقمنة والتخطيط الاستراتيجي، يمكن للمؤسسات الاقتصادية تحسين أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم، وهذا يؤدي في النهاية إلى زيادة الأرباح والتنافسية في سوق الأعمال. وبالتالي، يمكن ربط الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي بأداء الموارد البشرية، حيث تعمل هذه الاستراتيجيات على تحسين قدرات ومهارات الموظفين وزيادة فعاليتهم.

ويمكن أن يكون التركيز على تطوير المهارات والقدرات المطلوبة لتطبيق الاستراتيجية الرقمية هو أيضاً جزء من استراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة. وبالتالي، يمكن للمؤسسات الاستفادة من استراتيجيات الموارد البشرية المبتكرة لجذب المواهب الجديدة وتدريبها وتطويرها، وتحقيق الأهداف التي ترمي إليها المؤسسة بأكملها. وبالتالي، يمكن القول بأن ربط الموارد البشرية بالاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي يمثل

عنصراً حاسماً في تحقيق أهداف المؤسسة، ويساعد في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وبالتالي تحقيق النجاح والتميز في سوق الأعمال. فمن خلال تطبيق الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي، يمكن للمؤسسات الاستفادة من القدرات والمهارات الفريدة للموظفين وتوظيفها في تحقيق أهداف المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الاستفادة من تقنيات الموارد البشرية المبتكرة والحديثة لتحسين أداء الموظفين، مثل تحليل الأداء وتقييم الأداء وتدريب الموظفين، وذلك يساعد في تحسين أداء الفريق ككل وتعزيز الأداء الفردي. ويمكن أن يؤدي هذا إلى تحسين الجودة والإنتاجية والابتكار في المؤسسة، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة.

ولذلك، فإن ربط الموارد البشرية بالاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي يمكن أن يساعد في تعزيز نجاح المؤسسة وتحسين أداء الموظفين، وهذا يساعد في تحقيق المزيد من النجاح في سوق الأعمال المتنافسة.

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة

لقد تعاضم دور إدارة الموارد البشرية في الآونة الأخيرة، حيث أصبحت جزء لا يتجزأ وعامل رئيسي في الخطط الإستراتيجية والتنموية للمنظمات المعاصرة. فإذا كانت الشركات أو المؤسسات الربحية تحتاج لبعض الموارد ك رأس المال، الآلات والعدد، مواد التصنيع، فإنها تحتاج قبل ذلك كله إلى البشر (القوة والثروة البشرية). بالإضافة إلى ما ذكرته، يمكن أن تكون التكنولوجيا والأتمتة مفيدة أيضاً في تحسين أداء الموظفين وتطوير قدراتهم. فعلى سبيل المثال، يمكن للمؤسسات استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتوفير تقارير مفصلة عن أداء الموظفين، وتحديد المناطق التي يحتاجون فيها إلى التحسين وتقديم التدريب الملائم.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الاستفادة من التعلم عن بعد والتدريب عبر الإنترنت لتوفير فرص التعلم والتدريب المستمر للموظفين. وهذا يساعد في تحسين مستوى المهارات والقدرات وتطويرها، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

وبالنسبة للمؤسسات التي تسعى إلى تطبيق الاستراتيجية الرقمية، يجب عليها النظر إلى المهارات والقدرات التي يحتاجها فريق العمل لتحقيق أهداف الاستراتيجية. وعند جذب المواهب الجديدة، يجب عليهم النظر إلى المهارات والقدرات التي تلي احتياجات الاستراتيجية الرقمية للمؤسسة.

وبالتالي، يمكن القول بأن ربط الموارد البشرية بالاستراتيجية الرقمية يعد عاملاً مهماً لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها. وتحسين أداء الموظفين يعتبر مفتاحاً لتحسين الجودة والإنتاجية والابتكار في المؤسسة، وهو ما يساعد في تحقيق المزيد من النجاح في سوق الأعمال المتنافسة.

يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية أصبحت أحد العوامل الرئيسية في نجاح المؤسسات الحديثة، حيث تشكل جزءاً لا يتجزأ من الخطط الإستراتيجية والتنموية لهذه المؤسسات. وفي الواقع، تعتبر الموارد البشرية العامل الأساسي الذي يؤثر بشكل كبير على نجاح المؤسسات. فبدون العاملين المدربين والمؤهلين، لن يتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وتحقيق نجاحها. لذا، فإن إدارة الموارد البشرية تضطلع بدور مهم جداً في تحقيق أهداف المؤسسات، حيث تساعد في اختيار وتوظيف الموظفين المؤهلين، وتدريبهم وتطوير مهاراتهم، وتقييم أدائهم، وتحسين أدائهم ومكافئتهم. ويمكن للمؤسسات الاستفادة من تقنيات الموارد البشرية المبتكرة والحديثة، مثل تحليل الأداء وتقييم الأداء وتدريب الموظفين، لتعزيز أداء الموظفين وتحسين أداء الفريق ككل، مما يؤدي إلى تحسين الجودة والإنتاجية والابتكار في المؤسسة، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة. ومن المهم ربط الموارد البشرية بالاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي، حيث يمكن أن يساعد ذلك في تحقيق المزيد من النجاح في سوق الأعمال المتنافسة واستخدام نوعين من البيانات:

البيانات الخارجية:

هي البيانات التي لا ترتبط بالشركة، ولكنها متخصصة بالبيئة المحيطة بها، ومن أهم هذه البيانات:

- لظروف الاقتصادية العامة: تؤثر الظروف الاقتصادية العامة على تخطيط الموارد البشرية في المنظمات بشكل كبير، فعند حدوث التضخم والانكماش يتغير الطلب على المنتجات والخدمات، مما يؤثر على الحاجة

لتوظيف المزيد من الموظفين أو الإفراج عن بعضهم. ولذلك، يحتاج إدارة الموارد البشرية إلى الاستعداد لهذه الظروف ووضع خطط ملائمة لإدارة الموظفين وتحديد الأولويات اللازمة.

• التطور التقني: من جهة أخرى، يؤثر التطور التقني بشكل كبير على تخطيط الموارد البشرية في المنظمات، حيث يؤدي إلى تغيير طبيعة الوظائف المطلوبة وتقليل عدد الموظفين المطلوبين. كما يحتاج العاملون في المنظمات إلى التأقلم مع هذا التطور واستخدام التكنولوجيا في أداء مهامهم. ولذلك، تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى تحديد الاحتياجات التقنية وتدريب الموظفين عليها لتحقيق الفعالية والكفاءة في الأداء.

• المنافسة بين الشركات: يعتبر تنافس الشركات من العوامل المؤثرة على سياسات التوظيف في الشركات المتنافسة في نفس المجال الوظيفي، حيث يمكن أن تؤثر سياسة التوظيف في الشركة (أ) بشكل مباشر أو غير مباشر على سياسة التوظيف في الشركة (ب)، نظرًا لاحتمالية نقل الموظفين بين الشركتين.

البيانات الداخلية :

هي البيانات التي تهتم في طبيعة المؤثرات الداخلية الخاصة في الشركة، ومن أهمها:

• خطط الشركة: هو دور الموارد البشرية في متابعة أهداف وخطط الشركة خلال فترة العمل. إذا كانت الشركة تتطلع إلى توسيع أعمالها التجارية أو الخدمية أو مجالات عملها العامة، فإن هذا يتعلق بالحاجة إلى زيادة حجم موظفيها، والعكس صحيح إذا كانت الشركة تعاني من تقلص بيئة العمل.

• تطورات الهيكل التنظيمي: هو مصلحة الموارد البشرية في طبيعة الأنشطة الإضافية أو الحالية ، والمساهمة في دراسة التغييرات بسبب الجودة ، وعدد الوظائف الحالية في الشركة وطبيعة الحاجة إلى توظيف موظفين جدد للعمل في قسم جديد.

• التنظيم داخل الشركة: تعتمد طبيعة النظام التنظيمي المطبق على بيئة العمل على الاختيار بين المركزية واللامركزية ، ونقص التخصص وتخصص الوظائف المتنوعة.

إن الموارد البشرية تهتم بدراسة تطورات الهيكل التنظيمي الخاص بالشركة، حيث يساعد ذلك على فهم طبيعة الأنشطة الموجودة والمضافة، ويساهم في دراسة التغييرات التي تترتب على نوعية وعدد الوظائف

الموجودة داخل الشركة، وكذلك الحاجة لتوظيف موظفين جدد للعمل في الأقسام المستحدثة. بالإضافة إلى ذلك، يهتم التنظيم داخل الشركة بالنظام التنظيمي المطبق في بيئة العمل، والذي يمكن أن يكون مركزياً أو غير مركزي، ومتخصصاً أو غير متخصص في الوظائف المتنوعة. ويمكن أن يؤثر هذا التنظيم على سياسات التوظيف واختيار الموظفين المناسبين للعمل في الشركة، حيث يمكن أن يتطلب بعض الأنشطة تخصصاً معيناً أو قدرة على العمل بشكل مستقل، في حين يتطلب الآخر تعاوناً فريقيًا والتواصل الجيد

وترى الباحثة أن إدارة تنمية الموارد البشرية هي الإدارة المختصة بتطوير المهارات الوظيفية والشخصية الخاصة بالموظفين، وكذلك التنظيمية الخاصة بالشركة، كما تعمل على دعم المعرفة والإمكانات الوظيفية للموارد البشرية، وتسعى تنمية الموارد البشرية إلى تعزيز ازدهار رأس المال البشري؛ من خلال تطوير المنظمة أو المؤسسة الربحية بشكل عام، ومن ثم تطوير كل فرد فيها. أما دور الموارد البشرية فهو وضع الرؤية والفلسفة العامة للهيكل الوظيفي وكذلك للهيكل التنظيمي التي تتبناها إدارة الموارد البشرية والتي من شأنها تحقيق أعلى ربحية ممكنة للمؤسسة مع الإبقاء على تواجدتها والحفاظة على رأس المال البشري للمنظمة. كما ترى الباحثة أن تلك الإدارة قد بدأت تلبس ثوبا جديدا وتلعب دور استراتيجي جديد في الآونة الأخيرة، فمنذ زمن ليس ببعيد بدأ يتغير الدور الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسة وكان هذا التغير قائم على تغيير العلاقة بين الموظف وصاحب العمل حيث ان العلاقة كانت مبنية على التبادل بين الطرفين صاحب العمل والموظف , فالموظف يعطى الإنتاجية والانضباط مقابل المال او المكافآت وعندها كانت ادارة الموارد البشرية قائمه بشكل كبير على الشكل الإداري والانضباطي فقط من حيث حفظ السجلات والتأكد من امتثال الموظفين للوائح والقوانين وبالتالي تستطيع الادارة مكافئة الموظفين بصورة عادله.

ولكن بدأ خبراء الموارد البشرية يتجهون بالإدارة الى شكل جديد والذي لا يختلف كثيرا عن الشكل القديم ولكن بأسلوب جديد وممارسات مبتكرة تساعد على تحقيق اهداف ادارة الموارد البشرية وتمثل هذه الممارسات في التوظيف، التعويضات والمكافآت، التعلم والتواصل، التدريب، التعاقب الوظيفي.

العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية

تعدُّ النمو الاقتصادي من أهم الموضوعات التي تناولتها النظرية الاقتصادية الكلية، إذ تعتبر أحد الأهداف الرئيسية للسياسات الاقتصادية التي تسعى جميع الدول على اختلاف أنظمتها إلى تحقيقه. فالنمو الاقتصادي يُعدُّ مقياسًا للرفاهية في المجتمعات، وتختلف بلدان العالم في معدلات النمو الاقتصادي، ما جعل من بعضها بلدانًا متقدمة ومن بعضها الآخر بلدانًا نامية. ويُستخدم معدل النمو كمؤشر للمقارنة بين الدول خلال نفس السنة، وأدى تفاوت المعدلات إلى جدل كبير بين الاقتصاديين، ما دفعهم إلى البحث عن مصادر النمو الاقتصادي. ومن أهم النتائج التي توصلوا إليها هي أهمية عنصر العمل أو "رأس المال البشري"، الذي يساهم بشكل كبير في الإنتاجية. ويُقسم رأس المال البشري إلى يد عاملة ماهرة ذات مستوى علمي وتعليمي وخبرات في الميدان، ويد عاملة غير ماهرة ينقصها التدريب والتأهيل. لذا، يُعد الاستثمار في رأس المال البشري المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، ومن المهم الاهتمام بتنمية الموارد البشرية بأفضل الوسائل وأكثرها جدوى، ويتحقق الاهتمام بهذا العنصر البشري من خلال زيادة المبالغ المخصصة للإنفاق عليه وجعله مواكبًا للتكنولوجيا الحديثة. وبالتالي، تعتبر النفقات الاستثمارية المخصصة للتعليم لاكتساب المعرفة محفزًا رئيسيًا لو تعد هذه الاستثمارات في التعليم وتطوير الموارد البشرية أحد أهم الأسس التي تساعد على تحسين جودة الحياة في المجتمعات وزيادة فرص التنمية والازدهار الاقتصادي. (بلالي، 2018).

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة

إن إدارة الموارد البشرية هي من أول الإدارات المنوطة بإزالة وتزيل العقبات، إلا إنها تواجه العديد من التحديات والصعوبات لتقوم بدورها على الوجه الأمثل والأكمل. ويسرد (عقيلي، 2005) هذه التحديات فيقول: تواجه إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة الكثير من التحديات.

يعتبر اختيار الموظف المناسب لشغل الوظيفة هو تحدي يواجه إدارة الموارد البشرية في كل المنظمات. ولهذا السبب يجب أن تعيد إدارة الموارد البشرية النظر في إجراءات الاختيار والتعيين بشكل دوري للتأكد من أن المرشح للتعيين يملك القدرات والمهارات اللازمة للعمل بكفاءة في الوظيفة الشاغرة. يجب أن تسعى إدارة الموارد البشرية لتزويد الموظف المختار بالتدريب والتطوير اللازم لتحسين أدائه وتطوير مهاراته، وبالتالي

تحقيق النتائج المرجوة منه. وتوفير التدريب اللازم للموظفين، ستكون المنظمة قادرة على تطوير قدراتها ومهاراتها، وتحسين أدائها وبالتالي زيادة إنتاجيتها وربحيتها.

التوازن بين الإدارة والموظفين

تعتبر العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والموظفين من الجوانب الحيوية لنجاح أي مؤسسة، ولذلك يتعين على الإدارة والموظفين العمل بتوازن لتحقيق مصلحة الجانبين. يمكن للإدارة تحقيق ذلك عن طريق توفير الرواتب والأجور المناسبة والتأمين الصحي والسلامة العامة وتطوير الموظفين وتنظيم برامج تدريب وتطوير لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم، وكذلك تقديم مكافآت وحوافز تحفز الموظفين وتحافظ على معنوياتهم. من جانبهم، يمكن للموظفين تحقيق التوازن بين مصلحتهم ومصلحة الإدارة من خلال الالتزام بالأداء المتميز وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتحمل المسؤولية والتعاون والتواصل مع الإدارة لتحسين بيئة العمل. وبالتالي، يتم تحقيق التوازن بين الإدارة والموظفين وتحقيق النجاح المشترك.

التحديات البيئية

تعد التحديات البيئية من المسائل الحرجة التي تؤثر على أداء المؤسسات، وتتطلب إدارة الموارد البشرية اتخاذ إجراءات للتعامل معها بطريقة استباقية. ومن بين هذه التحديات:

- التغيرات البيئية والمناخية التي يمكن أن تؤثر على سلامة وصحة العاملين وتؤثر على إنتاجية المؤسسة.
- التطور التكنولوجي السريع والتحول الرقمي الذي يتطلب من المؤسسات توظيف العمالة الملائمة وتدريبهم على استخدام التقنيات الحديثة.
- العولمة والتنافس الدولي الذي يتطلب من المؤسسات التكيف مع تطورات السوق والتحول في الاقتصاد العالمي.

- تغير التشريعات واللوائح الحكومية التي يمكن أن تؤثر على عمل المؤسسات وتتطلب توافق المؤسسة مع القوانين الجديدة.
- نقص المهارات والكفاءات المطلوبة لتلبية متطلبات العمل في المؤسسات، ويتطلب تطوير برامج تدريبية وتطوير مهارات العمالة لتحقيق الأداء الأمثل.
- تواجه المؤسسات أيضا تحديات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والثقافية وأدوار العاملين والموظفات في الأسرة، ويتطلب ذلك من إدارة الموارد البشرية اتخاذ إجراءات للتعامل مع هذه التحديات بشكل فعال.

التحديات التنظيمية

تتعلق هذه التحديات بالعوامل الداخلية للمؤسسة، وقد يكون تأثيرها نتيجة للتحديات البيئية الخارجية، ومع ذلك، يمكن السيطرة عليها إذا اتخذت إدارة الموارد البشرية الإجراءات الاستباقية والتصحيحية قبل أن تتحول إلى مشاكل خطيرة. تشمل هذه التحديات المنظمة التنافسية والمرونة وإعادة هيكلة المؤسسة وإعادة تنظيم الوظائف وتمكين الفرق ذاتية الإدارة وتطوير الثقافة المؤسسية المناسبة.

تحسين الجودة

تتجه المنظمات نحو تحسين الجودة لتحقيق الميزة التنافسية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام إدارة الجودة الشاملة التي تركز على تحسين كافة العمليات داخل المؤسسة وتحسين المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة للجمهور، وبالتالي تحقيق رضا المتلقين للخدمة وتحسين الرضا الوظيفي.

علاوة على ذلك، يتعين على إدارة الموارد البشرية قياس فعالية الموارد البشرية داخل المؤسسة وتقييم نتائج إدارة المعاملات، حيث يمكن لإدارة الموارد البشرية تطوير المقاييس المناسبة لتحديد مدى الفعالية والأداء، مما يحول دور إدارة الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي داخل المؤسسة ويساعد على تحقيق الأهداف

المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توفر إدارة الموارد البشرية قيمة تنظيمية من خلال تقييم أداء المؤسسة بأكملها وتحديد عوائد الاستثمار على المدى الطويل من التعيينات الجماعية والفردية.

تنمية المهارات القيادية

يمثل تطوير مهارات القيادة داخل المؤسسات تحديًا هامًا يجب مواجهته بفاعلية من قبل إدارة الموارد البشرية. يتطلب ذلك وضع مبادرات استراتيجية مدروسة لتنمية وتطوير مهارات القيادة الإدارية، وتوفير الهياكل التنظيمية والعمليات والأدوات اللازمة لاختيار وتطوير القادة المستقبليين بأفضل الطرق. وعليه، يمكن لإدارة الموارد البشرية تحقيق الأهداف المطلوبة وضمان توفير القيادات المؤهلة لتولي المسؤوليات والأدوار القيادية في المستقبل، وهذا يساعد على الحفاظ على الموظفين المناسبين وتحقيق النجاح والاستمرارية في المؤسسة على المدى الطويل.

3. الخاتمة

بناءً على البحث المنجز، يمكن القول بأن الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي تعدان عاملين حاسمين في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية وتطويرها. حيث تمثل الاستراتيجية الرقمية تغييراً جوهرياً في طريقة العمل الاقتصادي، حيث يتم استخدام التقنية والأدوات الحديثة لتحسين عمليات العمل والتنبؤ بالمستقبل، في حين يساعد التخطيط الاستراتيجي على تحديد الأهداف والخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي يمكن استخدامهما بشكل متكامل لتحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات الحديثة التي توفرها التكنولوجيا الرقمية. ومن خلال تطبيق هذه الأدوات والتقنيات، يمكن للمؤسسات الاقتصادية تحقيق النمو والتنافسية في سوق الأعمال اليوم. وفي الختام، يمكن القول بأن استخدام الاستراتيجية الرقمية والتخطيط الاستراتيجي يعد ضرورياً لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية وتطويرها. وبالنظر إلى سرعة التطور التكنولوجي، فإن التركيز على هذه

الأدوات والتقنيات يجب أن يكون جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية أي مؤسسة تسعى إلى النمو والتنافسية في سوق الأعمال الحالي.

النتائج والتوصيات

النتائج

ختامًا: إن التخطيط الاستراتيجي ونظم المعلومات لهما من الأدوات الأساسية لإنجاح المؤسسة أو المنظمة أيا إن كان عمل هذه المنظمة والحديث عن المؤسسات الاقتصادية حيث أنها معنية بتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها فإنه أصبح من الضروري على المؤسسات توفير متطلبات التخطيط الاستراتيجي كأسلوب حديث من أساليب التخطيط الذي يمكن المؤسسة من النظر للمستقبل بنظرة مبنية على أسس علمية ليس كمجال قد يفرض عليها تهديدات يجب أن تتفادها وإنما كمسار يدر فرص يمكن استثمارها والتطور من خلاله ، وكذا تحويل العديد من نقاط الضعف إلى نقاط قوة يتم توظيفها للتعامل مع مستجدات و تحديات بيئة الأعمال المعاصرة واهتمام المؤسسات بمستقبلها الإستراتيجي يستدعي منها القيام بعملية التخطيط الاستراتيجي لتحسين أدائها على المدى البعيد.

التوصيات

-الاستمرار في التطوير الفني والتقني لنظام المعلومات الاستراتيجي المستخدم، وزيادة التركيز في توظيف مخرجات هذا النظام في عمليات التخطيط الاستراتيجي المختلفة وخاصة (التهيئة والإعداد لعملية التخطيط الاستراتيجي وتحليل البيئتين الداخلية والخارجية

- العمل على تحقيق تفاعل وتكامل أكبر لمختلف المستويات الإدارية في عملية التخطيط الاستراتيجي من خلال نظام المعلومات الاستراتيجي بما يضمن فعالية مخرجات هذا النظام لتتلاءم مع حاجة متخذي القرارات .

- استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تدعم العمل الجماعي، والتحاوور بين متخذي القرار، فإن ذلك من شأنه أن يزيد من كفاءة عملية التخطيط الاستراتيجي، وخاصة في مرحلة الإعداد لعملية التخطيط الاستراتيجي.

4. المراجع

بن حبيب، عبد الرزاق. (2000). اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ص: 25

بلالي، أحمد (2018). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية. مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مج 8، ع 2. ص ص 133 - 115.

بالضياف، العيد (2012 - 2013)، المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، صفحة 11، 12 .

بلوم، السعيد بلوم. (2022). أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية)، الجزائر: جامعة منتوري، صفحة 90، 91، 92، 93 .

بيبارد، جو، ووارد، جون، 2020، ترجمة هاني بن افتخار التركستاني، وحسن بن عمر السكران، الإدارة الإستراتيجية لنظم المعلومات بناء الإستراتيجية الرقمية، مركز البحوث والدراسات، المملكة العربية السعودية، ص 77

بسمه، عولمي. (2016). الوجيز في إدارة الأزمات في المؤسسة الاقتصادية، ط.1 مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الاردن، ص 8

خضر، محمد، 2021، مفهوم الاستراتيجية، موقع موضوع،

https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9

الكرخي، مجيد، التخطيط الإستراتيجي المبني على النتائج، وزارة الثقافة والفنون والتراث، قطر ص 72، 73 عقيلي، عمر خاوصفي (2005) "إدارة الموارد البشرية-بعد إستراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.

الزبيدي، ضبيينا شمام حسن، 2017، نظم المعلومات وأثرها في التخطيط الإستراتيجي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الاردن، ص 75

محيي، أحلام. (2007)، تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك، الجزائر: جامعة منتوري، صفحة 23

Strategic planning and digitization and their impact on the development of economic institutions

Amal Mohammed Abdullah Al-Badou ^{1*}

¹ Middle East Center for Central American Universities (United Arab Emirates),

Amal_bado@hotmail.com 

Received : 11-04-2023

Accepted : 15-05-2023

Abstract

The study talks about strategic planning and digitization in economic institutions. The performance of institutions has been improved, the performance of institutions and their appearance in performance has been improved, and the performance of institutions and their appearance in performance have been improved. And developed a set of appropriate options, identifying a good position to determine the practice of trade and industry. The research also deals with the challenges faced by institutions in strategic planning and digitization, such as not being fully prepared for digital modernization and ensuring the availability of resources at present. Accordingly

Keywords:

Strategic Planning;
Digitization;
Economic institutions.

JEL Classification Codes : M37 ; O33 ; E69 ; M53.

* Corresponding author