

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في (صناعة المعلومة) في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة لدى شركة المشروبات الوطنية، من خلال التعرف على دور الإدارة العليا للموارد البشرية وقدرتها على توفير سياسات وخطط تنمية تعزز مهارات الموظفين وتنمي الإبداع والابتكار لديهم وبالتالي إكساب الموظفين المهارات اللازمة لصناعة المعلومة، وتزويد شركة المشروبات الوطنية بشكل خاص، والشركات الأخرى بشكل عام بالتوصيات والاقتراحات اللازمة لأصحاب القرار من أجل تسليط الضوء على أوجه القصور (العوامل المؤثرة في صناعة المعلومة).

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، ومن أجل تلك الغاية، تم تصميم استبانة للحصول على البيانات اللازمة لهذه الدراسة، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من الموظفين الإداريين في شركة المشروبات الوطنية البالغ عددهم (100)، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية، اشتملت العينة على (70) موظف وموظفة من مجتمع الدراسة، وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، كان أهمها: تسهم المتغيرات المتعلقة بدور إدارة الموارد البشرية (السياسات والخطط، الإبداع والابتكار، المهارات الأساسية للمورد البشري، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، جودة الخدمات المقدمة) في بناء صناعة المعلومة للتحويل لاقتصاد المعرفة، بدرجة عالية، مع وجود تفاوت نسبي بين الأدوار والممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية.

كما أظهرت النتائج أن إدارة الموارد البشرية تعمل على تهيئة موظفين يمتلكون القدرة على الإبداع والابتكار بدرجة مرتفعة، من خلال تشجيعهم على تجريب طرق جديدة تخدم العمل وتهيئة بيئة عمل إبداعية مع توفير كل ما يلزم لذلك، وكذلك أهم التوصيات، قيام إدارة الموارد البشرية بتنفيذ وتطوير آليات التحول لصناعة المعلومة في الشركة كزرمة واحدة متعلقة بتطوير كلاً من الخطط والسياسات، مجالات الإبداع، المهارات الأساسية للمورد البشري، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وجود الخدمات المقدمة، دون إغفال جانب من هذه الجوانب الخمس، كما توصي الدراسة بضرورة توفير دورات تدريبية متعلقة بكافة الوظائف داخل الشركة لما لذلك من علاقة إيجابية بين تطوير الإدارة وتطوير الموظفين من جهة وأداء المنظمة من جهة أخرى للتحويل لصناعة المعلومة، كما يجب تسهيل الحصول على اللوائح الخاصة بسياسات إدارة الموارد البشرية ومعرفتها من قبل الموظفين، لما لذلك من تأثير ملحوظ على توحيد الرؤية والرسالة والأهداف وسرعة الاستجابة للتحويل لصناعة المعلومة. كما يجب أن تمارس إدارة الموارد البشرية دورها بتحفيز دائرة تكنولوجيا المعلومات على القيام بتقييم ذاتي دوري لبرامج الشركة مع تقديم كل التسهيلات التي تضمن تحقيق ذلك بجودة وكفاءة عالية.