

التدريب الإلكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الإقتصاد الرقمي  
بالإشارة الى مركز التدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية

*E-training as a support for the development of human resources in the digital economy Referring to the electronic training center in Saudi Arabia*

- ط/ عمارة سلمى، طالبة دكتوراه، مخبر الأبحاث والدراسات الاقتصادية، جامعة سوق أهراس الجزائر
- د/ برك نعيمة -استاذ محاضر "أ"- ،كلية العلوم الاقتصادية،التجارية وعلوم التسيير ، جامعة سوق أهراس-الجزائر

**ملخص:** يهدف هذا البحث الى التطرق الى ماهية التدريب الإلكتروني وأشكاله المختلفة ودوره في تحقيق تنمية الموارد البشرية في ظل الإقتصاد الرقمي وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال، توصلنا من خلال هذه الدراسة الى ان عملية تنمية الموارد البشرية هي عملية إستراتيجية تحتاج إلى تدريب متفوق يوائم الإقتصاد الرقمي وان التدريب الإلكتروني يكسب الموارد البشرية المهارات اللازمة لتحسين أدائهم.

كما تناول البحث بعض التوصيات التي من شأنها مساعدة المراكز والمؤسسات ذات العلاقة بالتدريب الإلكتروني.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب الإلكتروني - الإقتصاد الرقمي - تنمية الموارد البشرية.

**Abstract:**

This study aims at addressing the nature of electronic training, its various forms and its role in achieving the development of human resources in the light of the digital economy and the development of information and communication technology. Through this study, we concluded that human resource development is a strategic process that requires superior training that adapts the digital economy. Human resources skills to improve their performance

The study also dealt with some of the recommendations that it is shameful to help the centers and institutions related to e-training.

**Keywords:** Electronic Training – Digital Economy – Human Resources Development.

## المقدمة:

أصبح العنصر البشري مؤخرا أهم مورد من بين موارد المنظمة، كما أن إدارة وتسيير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية جد صعبة، هذا لأن تحقيق المنظمة لأهدافها وعلى رأسهم رفع الإنتاجية وتحسين أدائها مرتبط بشكل كبير برفع إنتاجية وتحسين أداء الأفراد العاملين بها. ولبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة المنظمة العمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الأفراد وكذا خلق المناخ والجو الملائمين للإبداع البشري، هذا ما يستدعي التوجه لمدخل جديدة، ومن بينها التدريب الإلكتروني الذي أصبح من أهم التوجهات المتطورة لتنمية المورد البشري في ظل ما يعرف بالإقتصاد الرقمي .

من خلال ماسبق يمكن طرح السؤال الجوهرى التالي:

**في ظل الإقتصاد الرقمي كيف يساهم التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية ؟**

و للإجابة على إشكالية المداخلة سوف نتطرق للمحاور التالية :

-أولا/ ماهية التدريب الإلكتروني؛

-ثانيا/ مفاهيم عامة حول تنمية الموارد البشرية؛

-ثالثا/ دور التدريب الإلكتروني في تحقيق تنمية الموارد البشرية.

**أولا-الاقتصاد الرقمي:**

سنحاول من خلال هذا المحور التطرق لمفهوم الاقتصاد الرقمي واهم خصائصه.

**1/مفهوم الاقتصاد الرقمي:**

يمكن تعريف الإقتصاد الرقمي بأنه الإقتصاد الذي يستند على التقنية المعلوماتية الرقمية ، ويوظف المعلومات والمعرفة في إدارته، بوصفها المورد الجديد للثورة، ومصدر إلهام للإبتكارات الجديدة.<sup>1</sup>

إن الاقتصاد الرقمي هوالتسمية المستخدمة للإشارة إلى الاقتصاد القائم على الانترنت أو اقتصاد

الويب، وهو الاقتصاد الذي يتعامل مع الرقميات أو المعلومات الرقمية، الزبائن الرقميين و الشركات

الرقمية، التكنولو جيا الرقمية، و المنتجات الرقمية<sup>2</sup>.

يقصد بالاققتصاد الرقمي ايضا التفاعل والتكامل والتنسيق المستمر بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال من جهة، وبين الاققتصاد القومي والقطاعي والدولي من جهة أخرى، بما يحقق الشفافية والفورية لجميع المؤشرات الاقتصادية المساندة لجميع القرارات الاقتصادية والتجارية والمالية في الدولة خلال فترة ما.<sup>3</sup>

## 2/ خصائص الاققتصاد الرقمي: يتميز الاققتصاد الرقمي بما يلي:<sup>4</sup>

- **الرقمية Digitization** : حيث في الاققتصاد الرقمي تكون المعلومات في شكل رقمي ويتم انتقالها عبر شبكات رقمية كعملة البتكوين وذلك على عكس الاققتصاد التقليدي حيث تكون المعلومات مادية أو ملموسة كالنقود الورقية.
- **المعرفة Knowledge** : الاققتصاد الجديد في جوهره هو اققتصاد معرفي حيث يقوم على المجتمع المعرفي وهو نظام اقتصادي واجتماعي يجعل إنتاج ومعالجة وتوزيع المعرفة والمعلومات المصدر الأساسي للإنتاجية والإزدهار.
- **التشبيك Networking** : المجتمع عبارة عن شبكة والشبكة هي الاققتصاد، والإنترنت هو الشبكة التي توحد جميع الشبكات الصغيرة المستخدمة في الاتصالات والإعلام. التشبيك يحقق منافع مباشرة للأفراد تتمثل في تبادل المعلومات والمصالح مع الأفراد الآخرين على الشبكة.
- **الافتراضية Virtualization**: التحول من المعلومات التناظرية إلى المعلومات الرقمية وسهولة التشبيك قد سما جعل الأشياء المادية كيانات افتراضية؛ حيث اصبح هناك شركات، وأسواق، وجامعات افتراضية يحصل الأفراد من خلالها على خدمات مباشرة دون الذهاب الى مكان هذه المؤسسات.

3/ الفرق بين الاققتصاد الرقمي والاققتصاد التقليدي: ويختلف الاققتصاد الرقمي الجديد عن الاققتصاد التقليدي بالنقاط الأتية :<sup>5</sup>

1 - يعتمد الإقتصاد الرقمي على المعلومات والترابط الفوري في القطاعات الإقتصادية كافة .

- 2 - يعتمد الإقتصاد الرقمي على التقنية الحديثة والإبداع الفكري ، فيما يعتمد الإقتصاد التقليدي على استغلال الموارد المتاحة .
- 3 - لا يمكن نقل ملكية المعرفة في الإقتصاد الرقمي ،على خلاف عناصر الإنتاج في الإقتصاد التقليدي.
- 4- إن الإقتصاد الرقمي هو إقتصاد وفرة ، تزداد معرفتها بالاستهلاك والممارسة والنشر، فيما ان الإقتصاد التقليدي هو إقتصاد ندرة ، لأن الموارد تستنفد بالإستهلاك.
- 5- أن الإقتصاد الرقمي أوجد المصارف الافتراضية التي تعمل على مدار الساعة ،وهذا ما لا يوفره الإقتصاد التقليدي .
- 6- إن عنصر الإنتاج في الإقتصاد الرقمي يتمثل في المعرفة ،فيما يتمثل في الإقتصاد التقليدي بالعمل ورأس المال.
- 7- إن العاملين في الإقتصاد الرقمي يستعملون الرموز والبرامج ، أكثر من الآلات التي يستعملها الإقتصاد التقليدي.
- 8- تعدّ المعرفة سلعة عامة في الإقتصاد الرقمي ، بعد اكتشافها وتعميمها ليصبح استعمالها مجانياً ، مع تأمين براءات الإختراع وحقوق الملكية والعلامات التجارية ، .....
- 9- يشمل قطاع المعرفة كل الأنشطة المعلوماتية في الإقتصاد،وهذا يتضمن الأنشطة المعلوماتية والمخرجات الخاصة بقطاع الخدمات التقليدي وقطاعي الصناعة والزراعة.

### ثانيا/ ماهية التدريب الإلكتروني:

- 1- **تعريف التدريب:** لقد تعددت تعاريف التدريب بتعدد المؤلفات الصادرة في هذا المجال وسنحاول استعراض البعض منها:
  - التدريب هو عملية يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة.<sup>(6)</sup>
  - التدريب هو إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة.

(7)

- التدريب هو مجموعة الجهود الإدارية والتنظيمية المرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف في إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإبقاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (8)

**2- مفهوم التدريب الإلكتروني:** لقد تعددت تعريفات التدريب الإلكتروني لتوسع مجالاته وبتعدد إصدارات الباحثين في هذا المجال وسنحاول استعراض البعض منها :

على أنه: تبادل المعلومات من خلال جهاز الحاسوب بغرض التدريب، أو إدارة المعرفة. ويعتقد البعض أن التدريب الإلكتروني يتعدى استخدام الحاسوب في التدريب ليشمل استخدام الحاسوب والشبكة الطرفية (Network) للوصول بالتدريب إلى البيت أو المواقع التي يسهل الوصول إليها من قبل المتدربين الذين لا يستطيعون حضور البرامج التدريبية بشكل نظامي أو في أوقات محددة<sup>9</sup>.

التمكن من تقديم التدريب في أي وقت من أي مكان وذلك عبر الوسائط الإلكترونية أو مواد التعلم

التفاعلية.<sup>10</sup>

ويعرف التدريب الإلكتروني عبر الانترنت بأنه التدريب الذي يتم من خلال الانترنت، وهذا يقتضي بطبيعة الحال استخدام الحاسوب وتقنياته المتنوعة ووسائطه المتعددة وإمكانياته الهائلة، كما يتضمن استخدام الانترنت كوسط ( بيئة ) للتدريب، يتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين؛ ولهذا يتم التدريب من خلال البرامج التدريبية المحوسبة، ومن مصادر متعددة .ويتم التواصل بين المدرب والمتدربين اليكترونيا عبر الإنترنت<sup>11</sup>.

وكتعريف آخر هو: عبارة عن كل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للمعلم من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة (مثل الحاسب الآلي، وشبكة الانترنت، والأقراص المدمجة، والبرمجيات التدريبية، والبريد الإلكتروني وغيرها) وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً بهدف رفع كفاءة أداء المعلم في مجال عمله.<sup>12</sup>

**3/ أنواع التدريب الإلكتروني:**<sup>13</sup>

**3-1 التدريب الإلكتروني المتزامن:** وهو التدريب الذي يحتاج إلى ضرورة وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما، كأن يتبادل الإثنان الحوار من خلال المحادثة Chatying أو تلقي برامج التدريب من خلال القاعات التدريبية الافتراضية.

ويعرف أيضا بأنه تدريب الكتروني يجتمع فيه المدرب مع المتدربين في آن واحد ليتم بينهم اتصال متزامن بالنص أو الصوت أو الفيديو.

ومن ايجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

**3-2 التدريب الإلكتروني غير المتزامن:** لا يشترط هذا النوع من التدريب الإلكتروني إلى وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت من التدريب، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما ثم يجيب عليه المدرب في وقت لاحق.

وهذا التدريب غير مباشر لا يحتاج إلى وجود المدرب المتدرب في الوقت نفسه او في القاعة التدريبية الافتراضية نفسها، ويتم من خلال تقنيات التدريب الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني وأشرطة الفيديو والمنتديات.

ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يتدرب حسب الوقت المناسب له وفي المكان المناسب، وكذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة التدريبية والرجوع إليها إلكترونيا كلما إحتاج لذلك.

**3-3 التدريب المتمازج أو المدمج:** أي الدمج بين التدريب الشبكي online والتدريب الشبكي offline وهو نوع من التدريب الحديث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني ويقصد به أيضا التدريب الخليط عن طريق مزج أو خلط أدوار المدرب الإلكتروني أي أنه تدريب يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

#### **4- سمات التدريب الإلكتروني :** يتميز التدريب الإلكتروني بما يلي<sup>14</sup>:

- تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود الزمان والمكان وفي وقت قصير.
- إمكانية تبادل الحوار والنقاش مع فئات ومجموعات في مختلف الأماكن والتوقيتات
- الزمنية والتعامل مع آلاف المواقع بشكل سهل.

- استخدام العديد من مساعدات التعليم والوسائل التعليمية التي قد لا تتوفر لدى العديد من المتعلمين من الوسائل السمعية والبصرية.
  - التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء.
  - تشجيع التعلم الذاتي ومشاركة أهل المتعلم بطريقة فعالة.
  - مراعاة الفروق الفردية لكل متعلم نتيجة لتحقيق الذاتية في الاستخدام (جهاز لكل متعلم).
  - تعدد مصادر المعرفة نتيجة الاتصال بالمواقع المختلفة على الإنترنت.
  - استخدام الفصول الافتراضية كبديل للفصول الواقعية.
  - تبادل الخبرات بين المدارس والجامعات مع سهولة في تحديث المحتوى.
  - نشر الاتصال بالمتدربين وبعضهم البعض مما يحقق التوافق بين الفئات المختلفة ذات المستويات المتساوية والمتوافقة.
  - تحسين مهارة الاطلاع والبحث، والتوسع المستقبلي.
  - دعم الابتكار والابدال لدي المتعلمين، والاستعانة بالخبراء النادرين
- 5/- الفرق بين التدريب الالكتروني و التدريب التقليدي: يظهر الفرق بين التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي جليا من خلال الجدول ادناه:

#### الجدول-01- الفرق بين التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي

التدريب الالكتروني	التدريب التقليدي
تدفق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد
تدريب تعاوني	تدريب فردي
تدريب ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي.	تدريب إجباري من المحاضرات
المتدربين مشاركين في العملية التدريبية (تدرب ايجابي).	متدربين فقط متلقين
المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدها وفي الوقت والزمان المناسبين له.	المكان والزمان محددين مسبقا في قاعة التدريب.

استخدام كل ما هو متاح من وسائل مساعدة واستخدام انماط تدريب مختلفة	استخدام عدد قليل من الوسائل المساعدة والاكتفاء بالشرح اللفظي.
المعرفة عبارة عن : استفسار - ابتكار	المعرفة عبارة عن: حفظ - تذكر - تراكم الحقائق.
الكلفة نسبية	الكلفة عالية.

المصدر: من الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com/hr49443.html>

#### 6/ متطلبات نجاح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت: <sup>15</sup>

- 1- تغيير الذهنية الإدارية المسؤولة عن التدريب حتى تتماشى مع طبيعة التدريب الإلكتروني عبر الانترنت.
- 2- توافر خدمة الانترنت بخدمات وسرعة مناسبة، وإمكانية استخدام البريد الإلكتروني.
- 3- توافر حواسيب متطورة
- 4- توافر برمجيات تدريب محوسبة ذات علاقة بموضوع التدريب.
- 5- توافر مصادر تدريب مقرؤة الكترونيا
- 6- استخدام برامج المحاكاة (Simulation) المناسبة للتدريب الإلكتروني.
- 7- استخدام الحركة المناسبة (Animation) لتفعيل المحاكاة في التدريب الإلكتروني.
- 8- استخدام الروابط الإلكترونية (WWW....) للاتصال بمواقع تدريب ذات علاقة
- 9- توافر قاعات فيديو كونفرس مجهزة (Video conferencing hall).
- 10- توافر المهارات الآتية لدى المتدربين:



- القدرة على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة نحو التدريب.
- القدرة على العمل و التواصل مع الآخرين وتبادل الرأي معهم.

11- توافر مهارات عالية لدى المدربين على استخدام الحاسوب وبرمجياته الموجهة للتدريب.

## ثانيا/ مفاهيم عامة حول تنمية الموارد البشرية

تمثل الموارد البشرية في المنظمات موردا من أهم الموارد وأصلا من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة، فلا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون هذه الموارد، لذلك وجب تنمية المورد البشري وتطويره ومن خلال هذا العنصر سنتناول أهم ما جاء في تنمية الموارد البشرية.

**1- مفهوم إدارة الموارد البشرية:** قبل التطرق لمفهوم تنمية الموارد البشرية سنستعرض بعض تعريفات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر بعض الكتاب المهتمين بها، وذلك بهدف الوصول إلى مفهوم موحد وأكثر وضوحا لإدارة الموارد البشرية.

فقد عرف (MARTIN, J) إدارة الموارد البشرية بأنها: "ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويز العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين".<sup>16</sup>

من ناحية أخرى يعرف (Glueck W) إدارة الموارد البشرية بأنها: " تلك الوظيفة في التنظيم، التي تختص بإمداده بالموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة، البحث عنها ثم تشغيلها وتدريبها وتعويزها وأخيرا الاستغناء عنها".<sup>17</sup>

ويعرف (Flippo,E) إدارة الموارد البشرية بأنها: " تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويزهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة".<sup>18</sup>

**2- مفهوم تنمية الموارد البشرية:** يقصد بها زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقائها واختيارها في ضوء ما أجري من اختيارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.<sup>19</sup>

وتعرف أيضا بأنها: عملية زيادة المهارات والطاقات والمعلومات لدى الأفراد المنظمة، فمن الناحية الإقتصادية تعني الاستخدام الكفء لرأس المال البشري المتاح وخلق رأس مال بشري جديد للمساهمة في تنمية وتطوير المجتمع، ومن الناحية السياسية هي إعداد أفراد المجتمع الإعداد السليم ليتمكنوا من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية لبلادهم أما من الناحية الاجتماعية فتعني الأخذ بيد أفراد المجتمع حتى يتمكنوا من العيش حياة مثمرة مفيدة.<sup>20</sup>

وكتعريف اخر يمكن القول أنها: إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد تطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده.<sup>21</sup>

### 3- أسباب الحاجة الى تنمية الموارد البشرية

- إن تنمية الموارد البشرية والحاجة إليها أصبحت الشغل الشاغل لإدارة الموارد البشرية، وهذا في ظل التحديات والضغوط الحالية والتي لا يمكن التحايل عليها أو بحنبها. لذا فإن أهم الأسباب التي ساهمت في الاعتقاد على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات ما يلي:<sup>22</sup>
- زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة؛
- تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة، وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم؛
- توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا؛
- تهيئة الفرص للموارد البشرية للارتقاء إلى وظائف ذات مسؤوليات أكبر؛
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة التغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة، وجعلها خط الدفاع الأول في حماية واستقرار المؤسسة؛

### ثالثا/ دور التدريب الإلكتروني في تحقيق تنمية الموارد البشرية

1/ أهمية ربط التدريب بفلسفة تنمية الموارد البشرية: إن التدريب هو أحد مداخل تنمية الموارد البشرية في المنظمات، ومن المداخل الأخرى التعليم والإعداد والتأهيل قبل الخدمة والتطوير التنظيمي والاستشارات الإدارية، إن التدريب يجب أن يرتبط بفلسفة عامة تضم كل هذه المداخل، والشكل -01- يعطي مفهوما حديثا للتدريب وتنمية الموارد البشرية ويلخص ما قلناه سابقا:

الشكل رقم -01-: علاقة التدريب بتنمية الموارد البشرية



المصدر: باريك نعيمة، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية،

مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، 2007، ص 278.

2/ أدوات التكنولوجيا الرقمية المستخدمة في تنمية وتدريب الموارد البشرية: تعكس الطرق الحديثة للتدريب المعتمدة على التكنولوجيا الرقمية وأحدث تقنيات الحاسب الآلي وبرمجياته، الدور الحيوي الذي تلعبه هذه التقنيات في مجال رفع مستوى وفعالية التدريب في المنظمات المختلفة المتمثلة في الآتي<sup>23</sup>:

**2-1 التعليمات المبرمجة:** وهي إحدى وسائل التعليم الذاتي التي يتم من خلالها تعلم مهارات مرتبطة بالعمل بصورة منظمة حيث ساهمت التكنولوجيا الرقمية في إيجاد الأسس التي تسهل عملية التدريب الخارجي حيث تتخذ التعليمات شكل تراكيب ويرمز لها بالرمز **PI** أو هياكل تمثل جزء من الإجمالية التي يراد تعليمها، ويجب أن يتعلم المستخدم الهيكل بنجاح وبدقة قبل انتقاله إلى غيره، وتعوض كل ساعة تعلم من **PI 50** ساعة من العمل، والتعلم الذاتي رغم قدمه إلا أن التطورات التكنولوجية للتعليمات المبرمجة والتعليمات المبرمجة على الحاسب الآلي وسعت من استخدام هذا الأسلوب بشكل أكثر.

**2-2 الفيديو:** يعتبر وسيلة للتعلم ويستخدم داخل الموقع أو خارجه، ويشتمل التدريب بواسطة الفيديو على أفلام يتم إيقافها وإعادة تشغيلها كل مرة حسب الحاجة، وتعود سرعة انتشار الفيديو لقلة كلفته، ومن خصائصه ضبط التعليمات عليه، حيث يساعد على تعليم أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المواقع بواسطة أفلام الفيديو إذا أعدت بصورة جيدة، ويمكن إرسالها بالبريد الإلكتروني للأفراد في مواقعهم مما يقلل التكلفة.

**2-3 اقراص الفيديو:** احتل قرص الفيديو محل أفلام الفيديو في كثير من المؤسسات التنظيمية، لأنه يعمل بالليزر بدلا من الإبرة لنقل الصورة وعكسها على شاشة التلفاز، ورغم ارتفاع كلفة تنظيم البرامج على قرص الفيديو إلا أنها أكثر كفاءة وأسهل حملا وأسرع في التشغيل والإيقاف وأكثر تحملا من أفلام الفيديو العادية، والطريقتين السابقتين لا تسمح للمدربين بطرح الأسئلة أو التفسير لذا يفضل البعض تجهيز برنامج التدريب بهذه التسهيلات بقيادة مدرب متمكن يستطيع الإجابة على أسئلة المتدربين والتفسيرات الضرورية.

**2-4 جهاز التدريب الفيديوي متداخل الفعاليات:** يجمع هذا النوع من التدريب أفضل خصائص الإرشادات المبرمجة والمسجلة على أشرطة الفيديو أو الأقراص الفيديوية حيث تقدم تمثيلا روائيا فيديويا قصيرا باستخدام الشريط أو القرص، ثم يطلب من المتدرب الإجابة عليها وبيان ردود أفعاله تجاهها، وبعدها يقوم المتدرب بالإجابة على أسئلة الكمبيوتر باستخدام لوحة المفاتيح أو لمس الشاشة، وكل ساعة تدريب بطريقة **(IVT)** تعادل **500** ساعة تدريب بواسطة الفيديو أو قرص الفيديو، وتكاليف التدريب بهذا الجهاز عالية جدا لأنه يحتاج بجانب الأجهزة عددا من الموظفين لتشغيل **(IVT)** ومدقق ومنظمي برامج ومنتجين وخبراء بالمواضيع.

**2-5 الاتصالات اللاسلكية:** تساعد الاتصالات بعيدة المدى باستخدام وسائل الفضائيات الفيديوية في تسهيل عملية التدريب، وتكمن فائدة هذه الوسيلة تسريع الاتصال بين المؤسسات التنظيمية في الدول كافة، حيث

تعادل تكاليف البرامج الأرضية للقيام بتلك التدريبات من 05 إلى 06 أضعاف تكلفتها الفضائية، والأهم من ذلك توفير ستة أسابيع من وقت التدريب.

**2-6 التدريب الحاسوبي:** يساهم الحاسب الآلي في فعالية التدريب، حيث يمكن المتدربين من سرعة التعلم فالحاسب يربط خيارات التدريب متعددة الوسائط، والتي يمكن من ربط المقرر مع الفيلم والمخططات والمساعدات السمعية البصرية. ويستخدم التدريب الحاسوبي في العملية التدريبية، من خلال الطرق التالية:<sup>24</sup>

- محاكاة المواقف الفعلية لكي يستطيع المتدربون التعلم بالممارسة الفعلية فمثلا يمكن تدريب الفنيين على الأعطال وتصليح مجموعة الدوائر الإلكترونية عن طريق البحث في الرسوم البيانية للدائرة المعروضة على الشاشة وغيرها.

- زيادة مساحة النص لبرامج التعلم بتوفير صور تخطيطية وتصويرية بالألوان، وإتاحة المزيد من التفاعل بين المتدرب والمعلومات الموضحة على الشاشة.

- تقديم قاعدة بيانات للمعلومات يستطيع المتدرب استخدامها من خلال الحاسب

- قياس أداء المتدرب على أساس مستويات سابقة التحديد.

- تقديم الاختبارات والتدريبات للمتدربين، تستخدم وسيلة الاختبار المتبعة برنامج يحتوي على عدد من

المواد المصممة لاختبار المتدرب على فهم بعض المبادئ المحددة.

ومن فوائد التدريب الحاسوبي ما يلي:<sup>25</sup>

- **الاتصال بالعمل:** حيث يمكن أن تماثل بيئة أو وسط التدريب الحاسوبي بيئة العمل الفعلية.

- **المرونة:** إذ يمكن تكيف التغيرات في الطريقة أو المعدات بسهولة مع البرنامج الحاسوبي.

- **التقدم الذاتي:** حيث يستطيع كل متدرب التعلم حسب قدرته الخاصة دون التأثير بغيره، فليس هناك

ارتباط يجعل البطيء يتسرع أو السريع قلقا من تأخر من حوله.

- **سهولة التوزيع:** إذ يمكن توزيع التدريب الحاسوبي إلكترونيا على الشبكة المعلوماتية، مما يجعل

توزيع التدريب سهلا ورخيصا مقارنة بجمع كافة المتدربين في موقع محدد.

- **الموازنة:** وتتم عملية تغطية المدة بطريقة منظمة بغض النظر عن الوقت والمكان والمرشد.

- **التوافر:** يمكن للمتدربين البدء بجلسة حاسوبية إذا ما أرادوا ذلك.

- **الاكتفاء الذاتي:** من الممكن أن يتعلم المتدربون دون توجيه المشرفين أو ذوي الخبرة أو الآخرين

لتوفر كل شيء ضمن البرنامج.

- **سرعة التخطي:** تساعد برمجة التدريب الحاسوبي المتدربين من تخطي الأجزاء التي تم فهمها، ولهذا يجب أن يكون وقت التدريب فعالا لكل متدرب.

**2-7 المحاكاة:** وتمثل نهجا عاما لعدد من الأساليب التدريبية، حيث تعمل على تهيئة ظروف ومواقف مماثلة لما يمكن أن يتعرض له المتدرب خلال ممارسته لعمله في الواقع الفعلي ويطلب منه اتخاذ التصرف أو الاجراء أو القرار المناسب حيالها ففي ضوء التصرف أو الإجراء الذي قام به أو اتخذه المتدرب يوضح له مدى فاعلية تصرفه وتصحح له الأخطاء في حالة حدوثها.

### 3- إيجابيات ومزايا التدريب الإلكتروني للموارد البشرية

يسعى التدريب الإلكتروني أن يقدم العديد من المزايا التفاعلية وإمكانية التكوين والتدريب في الأوقات المناسبة للمتدرب، إضافة إلى ذلك فإن التدريب الإلكتروني يساعد الشركات على تخفيض النفقات الخاصة بالتدريب، وحسن استغلال الميزانيات المخصصة للتدريب في تطوير الكفاءات العملية للموارد البشرية بدلا من إنفاقها في تذاكر السفر والإقامة وغيرها من أوجه الإنفاق المتعددة وغير المفيدة في مجالات التدريب التقليدي.

ويمكن تلخيص فوائد التدريب الإلكتروني في الآتي:<sup>26</sup>

- تقليل تكلفة التدريب ورفع كفاءة المتدربين.
- ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المتدرب والمدرّب.
- يمكن للمتدرب أن يصل للحقيبة التدريبية في أي وقت وفي أي مكان.
- تشجع المتدربين على تصفح الإنترنت من خلال استخدام الروابط التثعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع الدرس.
- يطور قدرة المتدرب على استخدام الحاسب الآلي والاستفادة من الإنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.
- يشجع المتدرب على الاعتماد على نفسه والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا
- زيادة ثقة المتدرب في نفسه.
- يسمح للمدربين بالاحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت ومن أي مكان.

- الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس على معدل المجموعة، فالمتدرب الأقل مستوى لديه وقت لرفع مستواه والمتدرب المتميز يستطيع التقدم دون انتظار المتدربين الأقل مستوى.

#### 4-/- مركز التدريب الإلكتروني ETC كآلية لتنمية الموارد البشرية:

4-1 نبذة عن مركز التدريب الإلكتروني<sup>27</sup>: تنتشر خدمات التدريب الإلكتروني عبر خارطة الوطن في جميع مدن ومحافظات المملكة حيث عملت المؤسسة على إنشاء أكثر من أحد عشر مبنى خاص بالتدريب الإلكتروني في العديد من مناطق المملكة لتكون مراكز لتقديم كل ما يعنى بالتدريب الإلكتروني لتحقيق خدمات إلكترونية متميزة في مجال التدريب.

#### 4-2 رؤية ورسالة المركز:

الرؤية ← نحو استخدام أمثل لتقنية الاتصالات والمعلومات في العملية التدريبية.

الرسالة ← العمل على توفير البيئة المناسبة لتكامل تقنية الاتصالات والمعلومات في العملية التدريبية في المؤسسة وذلك بتطوير وتقديم نظم تدريب إلكترونية ومقررات تفاعلية ومحتويات ومصادر رقمية وربطها بحياة المدرب والمتدرب.

#### 4-3 أهداف المركز: يهدف مركز التدريب الإلكتروني ETC لتحقيق جملة من الأهداف أهمها :

- رفع جودة التدريب؛
- التغلب على عوائق المكان والزمان؛
- تقليل التكاليف؛
- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية؛
- إتاحة الفرصة لجميع فئات المجتمع.

#### 4-4 مركز التدريب الإلكتروني ETC بالأرقام

عمل مركز التدريب الإلكتروني ETC على وضع مخطط لأهم المراكز والاكاديميات التابعة لها في شكل أرقام تسهل عملية النظر إلى التدريب والتي تم توضيحها في الشكل التالي:

## الشكل رقم -2-: مركز التدريب الإلكتروني بالأرقام



المصدر: الموقع الإلكتروني: [http://www.elearning.edu.sa/media\\_center](http://www.elearning.edu.sa/media_center).

11:22، 2017/12/14

وتقوم وحدة مصادر التدريب بالمركز بإدارة جميع دورات مركز التدريب الإلكتروني الداخلية والخارجية والدورات التدريبية التي تقام عن بعد والدورات المتعلقة بالأكاديميات العالمية مثل هوآوي، سييسكو، مايكروسوفت، أدوبي، اوراكل، وساب من خلال وضع الخطط الاستراتيجية المستقبلية لتطوير أعضاء هيئة التدريب في الوحدات التابعة للمؤسسة، وتقوم الوحدة أيضا بجدولة الدورات والتنسيق لها وذلك بدراستها ومدى احتياج الوحدة التدريبية لها والتواصل مع الزملاء في الوحدات التدريبية للتأكد من جاهزية وجودة التدريب ومتابعة التنفيذ والحضور وإصدار الشهادات ومتابعة صرف المستحقات وجميع الاجراءات المتعلقة بذلك مع الجهات ذات العلاقة.

### النتائج:

من خلال بحثنا هذا توصلنا لجملة من النتائج نلخصها في النقاط التالية:



- إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن صارت ضرورة حتمية لأي مؤسسة لكونها تحرص على ضمان بقائها؛
- إن تنمية الموارد البشرية نشاط هادف ومنهج متكامل يركز على تغيير المعارف والسلوكيات إلى الأفضل؛
- ان الاهتمام بالتدريب الإلكتروني الذي يؤدي إلى رفع وتحسين مستوى الأداء للعمال.
- إن عملية تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن عملية إستراتيجية تحتاج إلى تدريب متفوق يوائم الإقتصاد الرقمي؛
- إن التدريب الإلكتروني يكسب الموارد البشرية المهارات اللازمة لتحسين أدائهم في ظل الإقتصاد الرقمي؛

#### التوصيات:

تم وضع بعض الاقتراحات لنتناسب مع آلية تطوير وتنمية وتنمية الموارد البشرية مع الأعمال الالكترونية أهمها:

- الاستفادة من التطور التكنولوجي في أنظمة المعلومات والحاسوب والاتصالات الحديثة والعمل على استغلالها بشكل أمثل.
- تطوير البرامج والمشروعات التي تهدف إلى سد الفجوة المعرفية والرقمية التي تعانيها الدولة من خلال زيادة التوسع في إقامة البنية الأساسية القائمة على المعرفة وتعزيز صناعة البرمجيات وتطبيقاتها ومنظومة الاقتصاد الشبكي والمعرفي؛
- اعادة بناء البنية التحتية لادارات الموارد البشرية الكترونيا وتوفير كافة المستلزمات والتقنيات الحديثة من حاسبات وشبكات اتصال وغيرها؛
- اعادة تأهيل وتدريب كافة العاملين في ادارة الموارد البشرية للتحكم أكثر في الجانب الالكتروني؛
- زيادة وتوسيع ونشر الصفحات العربية المساعدة في عملية التدريب الالكتروني الى جانب بناء شبكة داخلية في منظمات الأعمال لضمان تنمية الموارد البشرية؛
- يقتضي في عصرنا الحالي التحول إلى ادارة الموارد البشرية إلكترونيا الاهتمام بالتدريب الإلكتروني والعمل على تلافي معوقاته ومواجهتها نظرا لفوائده العديدة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء.

## قائمة الهوامش :

- حسن مظفر الرزو ، "مقومات الإقتصاد الرقمي ومدخل إلى إقتصاديات الإنترنت" ، مركز البحوث ، الرياض ، 2006 ، ص 13
- 88 ص ، 2004 السعودية، العربية المملكة المريخ، دار ،"المشكلات و الوظائف و الاستراتيجية" الالكترونية الإدارة نجم، عبود نجم<sup>2</sup>
- فريد النجار ، "الإقتصاد الرقمي"، الطبعة الأولى ، الدار الجامعية ، مصر ، 2007 ص25.<sup>3</sup>
- تاريخ الاطلاع 17-06-2019 <http://youthmoth.com/post.php?pId=521> اية منير ، الإقتصاد الرقمي- مفاهيم ومصطلحات،<sup>4</sup>  
إخلاص باقر هاشم النجار، الإقتصاد الرقمي والفجوة الرقمية في الوطن العربي، اطروحة تدحل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه فلسفة في<sup>5</sup>  
العلوم الإقتصادية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 2007، ص 23
- <sup>6</sup> باري كسواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الاولى، 2006، ص 118.
- <sup>2</sup> أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2011، ص226.
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، الطبعة الأولى، 2011، ص 137.<sup>3</sup>
- حنان سليمان الزنبقي، التدريب الالكتروني، دار مسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، الأردن، 2011، ص 17.<sup>9</sup>
- الرياض، 2005، ص32. للتربية، الصوتية الدار الإلكترونية التعليم حسن زيتون،<sup>10</sup>
- المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية- رؤية سليمان أحمد القادري التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت<sup>11</sup>  
مستقبلية المركز الثقافي الملكي عمان - الأردن 1-3/ جمادى الآخرة / 1427 هـ.
- <sup>12</sup> عماد وهبة فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام دراسة تحليلية  
ميدانية المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط العدد 27، مصر ، 2011 ص 327.
- حنان سليمان الزنبقي، مرجع سابق، ص ص 18-19.<sup>13</sup>
- <sup>14</sup> ناهض حسن العطار. معوقات تطبيق التدريب الإلكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل  
التغلب عليها رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في أصول التربية تخصص إدارة تربوية من كلية  
التربية - الجامعة الإسلامية بغزة. 2015. ص ص 32-33.
- المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد سليمان أحمد القادري، التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت ورقة مقدمة في<sup>15</sup>  
البشرية- رؤية مستقبلية، الاردن ، 27 - 29 حزيران 2006 م، ص5
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص<sup>16</sup>  
16.
- نفس المرجع، ص 17.<sup>17</sup>
- المرجع نفسه، ص 18.<sup>18</sup>
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر والتوزيع، ب ط، الأردن، 2011، ص 12.<sup>19</sup>
- بوحينية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي مكتب القوس لخدمات<sup>20</sup>  
الطباعة، الطبعة الاولى، عمان، 2008، ص 126.

- <sup>21</sup> لعللي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية دراسة الواقع في الدول العربية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2012، ص 16.
- <sup>22</sup> ببيت، 2008. ص 257 المنهل، لبنان - دار الأولى، الطبعة وممارسات، اتجاهات البشرية الموارد إدارة بربر، كامل
- <sup>23</sup> ومان محمد توفيق، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص ص 127-129.
- <sup>24</sup> ص 618. ، 2004 السعودية، العربية المملكة الرياض، جرير، مكتبة الإدارة، تقنيات في الكامل المرجع أرمسترونج، ميشيل
- <sup>25</sup> ومان محمد توفيق، مرجع سبق ذكره، ص 130.
- <sup>26</sup> نفس المرجع، ص 146.

<sup>27</sup> [http://www.elearning.edu.sa/media\\_center](http://www.elearning.edu.sa/media_center) ، 2017/12/14 ، 11.33.