التحول الرقمي: المهارات الرقمية من عامل تمكين إلى محرك استراتيجي للأعمال

Digital Transformation: Digital Skills from an Enabler to a Strategic Driver for Business

منى مسغوني *[1]، روضة جديدي [2]

[1]جامعة الوادي، (الجزائر)، mesghouni-mouna@univ-eloud.dz

[2]جامعة الوادي، (الجزائر)، raouda-djedidi@univ-eloued.dz

ملخص: يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور المهارات الرقمية في التحول الرقمي وكيفية تحولها من كونها مجرد أداة تمكين إلى محرك استراتيجي يدفع الشركات نحو النجاح في بيئة الأعمال الحديثة. كما يسعى البحث إلى توضيح العلاقة بين المهارات الرقمية والقدرة التنافسية، وكيف يمكن للمؤسسات استغلال هذه المهارات لتعزيز الابتكار وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أظهرت النتائج أن المهارات الرقمية أصبحت من العوامل الأساسية التي تحدد قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة، فالشركات التي تستثمر في تطوير مهارات موظفيها الرقمية وتدمجها في استراتيجياتها تتمكن من تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية. كما أظهرت الدراسة أن المهارات الرقمية لا تقتصر على تحسين العمليات اليومية، بل أصبحت محركًا رئيسيًا لابتكار المنتجات والخدمات، مما يعزز من القدرة التنافسية للشركات في الأسواق العالمية..

الكلمات مفتاحية: تحول الرقمي، مهارات الرقمية، ابتكار، محركات الاستراتيجية.

Abstract: This research aims to explore the role of digital skills in digital transformation and how they evolve from being an enabler to a strategic driver that propels companies towards success in the modern business environment. The study also seeks to clarify the relationship between digital skills and competitiveness, and how organizations can leverage these skills to enhance innovation and achieve their strategic goals.

The results show that digital skills have become a key factor in determining a company's ability to adapt to rapidly changing technological trends. Companies that invest in developing their employees' digital skills and integrate them into their strategies can improve efficiency and increase productivity. The study also revealed that digital skills go beyond improving daily operations; they have become a key driver for product and service innovation, which enhances the competitiveness of companies in global markets.

Keywords: Digital Transformation, Digital Skills, Innovation, Strategic Drivers.

---

* **مسغوني منى.**

1. مقدمة :

في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي السريع، أصبح التحول الرقمي ضرورة لا غنى عنها للعديد من الشركات والمؤسسات في مختلف أنحاء العالم، حيث لم يعد التحول الرقمي مجرد خيار لتحسين الكفاءة أو تسريع العمليات؛ بل تحول إلى محرك رئيسي للاستراتيجيات التنافسية، حيث أصبح عنصرًا أساسيًا لتحقيق النمو المستدام؛ ولعلّ المهارات الرقمية تلعب دورًا محوريًا في هذا التحول، إذ انتقلت من كونها عامل تمكين أساسي إلى كونها أحد المحركات الاستراتيجية التي تحدد مستقبل الأعمال

تتمثل الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة في كيفية تحول المهارات الرقمية من مجرد عامل تمكين إلى محرك استراتيجي لتعزيز القدرة التنافسية، وتحقيق النمو المستدام للشركات في عصر التحول الرقمي.

من خلال الإشكالية المطروحة يمكن طرح الفرضية التالية: الشركات التي تستثمر في تطوير المهارات الرقمية وتدمجها في استراتيجياتها التشغيلية تكتسب مزايا تنافسية ملموسة، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والابتكار، وبالتالي تعزيز نموها واستدامتها في السوق.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات السابقة ودراسات الحالة المتعلقة بالشركات التي تبنت التحول الرقمي وتأثير المهارات الرقمية على الأداء الاستراتيجي.

2.الدراسات السابقة

2.1دراسة لـ Westerman, G., Calméjane, C., Ferraris, P., & Bonnet, D (2011).بعنوان "Digital Transformation in Organizations: From Technology to Strategy"

تهدف هذه الدراسة الى معرفة كيفية تأثير التحول الرقمي على استراتيجيات الأعمال، وكيف يمكن للمؤسسات استخدام المهارات الرقمية لتحسين أدائها وزيادة قدرتها التنافسية. توصلت الدراسة أن المؤسسات التي استثمرت في تطوير المهارات الرقمية بين موظفيها، استطاعت تحسين عملياتها الاستراتيجية، وتمكنت من التكيف بشكل أفضل مع التغيرات التكنولوجية.

2.2دراسة: لـ Phillips, T (**2015**) بعنوان" Digital Skills and Digital Transformation: How Technology is Changing the Face of Business"

تهدف هذه الدراسة الى فحص العلاقة بين المهارات الرقمية والتحول الرقمي في الشركات الكبيرة، مع التركيز على كيفية تحسين كفاءة الأداء والابتكار، أظهرت الدراسة أن المهارات الرقمية تعد أحد العوامل الرئيسية في تمكين الشركات من تحقيق تحول رقمي ناجح، حيث سمحت للشركات بتحقيق عمليات مبتكرة وزيادة الكفاءة.

3.2 دراسة لـ: Davenport, T. H(**2007**) بعنوان " Digital Transformation: From Skills to "Strategic Value

تهدف هذه الدراسة الى معرفة تأثير التحول الرقمي على نموذج العمل، مع التركيز على المهارات الرقمية وكيفية تحويلها من عامل تمكين إلى محرك استراتيجي يعزز من القدرة التنافسية للشركات. خلصت الدراسة إلى أن الشركات التي تمكنت من استخدام المهارات الرقمية بشكل استراتيجي حققت ميزة تنافسية مستدامة، وكان لديها القدرة على التكيف السريع مع التحولات السوقية.

4.2 دراسة لـ Shin, J., & Kim, M (2018) بعنوان " Analyzing Digital Transformation and Its Impact on Modern Business Models"

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف تأثير التحول الرقمي على نماذج الأعمال الحديثة، مع التركيز على دور المهارات الرقمية في تحسين الأداء الاستراتيجي، أثبتت الدراسة أن المهارات الرقمية أصبحت محركاً استراتيجياً أساسياً في إعادة هيكلة نماذج الأعمال، مما يساعد الشركات على استدامة الابتكار والنمو.

3. التحول الرقمي: أكثر من مجرد تكنولوجيا

يرتبط التحول الرقمي بتبني وتطبيق التقنيات الحديثة لتحسين الأداء وتعزيز القدرة التنافسية، ويشمل ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء(**IoT**) ، والحوسبة السحابية، والتعلم الآلي، وغيرها من الأدوات التكنولوجية. ومع ذلك، فإن التحول الرقمي لا يقتصر على التكنولوجيا فقط، بل يشمل أيضًا تغييرات في ثقافة العمل، والتنظيم الإداري، وإعادة تصميم نماذج الأعمال بما يتماشى مع البيئة الرقمية.

في هذا السياق، لا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق النجاح في التحول الرقمي دون التركيز على تطوير المهارات الرقمية لموظفيها، فالمهارات الرقمية هي العامل الذي يحدد قدرة الأفراد على استيعاب التقنيات الجديدة وتوظيفها بشكل فعال في سياق العمل.

1.3 مفهوم التحول الرقمي

أدى ظهور التحول الرقمي الى اختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر في العملية الإنتاجية وقدر كبير في معالجة البيانات والذكاء الصناعي؛ هذه المستجدات ستعمل على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقة في بيئة الاعمال، وحاليا يعتبر التحول الرقمي واحد من اهم

محفزات النمو لدى الشركات الكبرى، مما يفرض عليها سباق حاسما لتطوير حلول مبتكرة تضمن استمراريتها في دائرة المنافسة.

بغرض التطرق لتعاريف المتعلقة بالتحول الرقمي، من الضروري توضيح المقصود بكلمة «رقمي» ضمن مصطلح التحول الرقمي، فوفقًا لشالمو وويليامز، فإن الصفة «الرقمية» تعني كيف تدير الشركات أعمالها؛ وبناء عليه يمكن تقسيم تعريف «الرقمي» إلى ثلاثة محاور رئيسية: خلق قيمة في مجالات جديدة من عالم الأعمال، الاستفادة المثلى من العمليات التي تؤثر تأثيرا مباشرا على تجربة العملاء، وبناء القدرات الأساسية التي تدعم المبادرة التجارية الشاملة (Natalija Kokolek, 2019).

يمكن تصنيف مصطلح التحول الرقمي من منظورين مختلفين: تنظيمي وسياقي، فمن حيث المنظور التنظيمي يشمل عملية التغيير التي تقوم بها منظمة معينة، اما من حيث السياق، فتشمل التأثير على بيئة عمل محددة أو على بيئة عالمية عامة، ينصب التركيز على تعزيز تجربة العملاء رقميًا وتغيير الدورة التنظيمية الشاملة، مع التأثير داخليًا على الأعمال التجارية في صنع القرار وتنظيم البعد الكلي، الذي ينطوي على تكامل جميع قطاعات ووظائف المنظمة، أيضا يؤدي إلى إنشاء نماذج أعمال جديدة تمامًا، مما يسلط الضوء على درجة تعقيد التحول الرقمي التحولات السابقة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Natalija Kokolek, 2019).

تنوعت المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالتحول الرقمي وفقا لطبيعة كل دراسة وأهدافها، وتخصصات الباحثين في هذا المجال، وفيما يلي نعرض بعض المفاهيم:

يعرف (Mhlungu, 2019) على أنه "التدخلات الاستراتيجية التي تعزز القدرة الرقمية التنظيمية بهدف تحسين عمليات المنظمة ومنتجاتها وخدماتها ونماذج أعمالها لإرضاء عملائها، كما يمكن تعريفه على انه مجموعة من التحولات الاستراتيجية والتكتيكية لأنظمة وإجراءات العمل من الطريقة التقليدية إلى الطريقة الإلكترونية المعتمدة على التكنولوجيا والاتصالات الرقمية عبر أدوات ووسائل تقنية متطورة نسبيا في سبيل الوصول إلى الهدف بكفاءة وفاعلية (أشقر، 2022).

يعرف (Phillips، 2015) التحول الرقمي على أنه "الدمج التام للتقنيات الرقمية في جميع جوانب الأعمال، مما يؤدي إلى تغييرات جوهرية في كيفية عمل الشركات وكيفية تقديم القيمة للعملاء." وحسب (Shin، 2018) التحول الرقمي بأنه "تحول الأنشطة التجارية من خلال تطبيق تقنيات جديدة تسهم في خلق نماذج أعمال جديدة وتحسين عمليات الأعمال التقليدية من خلال الرقمنة والتفاعل بين الإنسان والتكنولوجيا."

من خلال ما تقدم، يمكن تعريف التحول الرقمي على انه عملية دمج واستخدام التقنيات الرقمية في جميع جوانب الأعمال والمجالات التنظيمية، مما يؤدي إلى تغييرات جذرية في كيفية أداء الشركات لعملياتها، وكيفية تقديمها للقيمة للعملاء. يشمل ذلك إعادة تصميم نماذج الأعمال، تحسين العمليات، استخدام البيانات في اتخاذ القرارات، وتعزيز الابتكار عبر التفاعل بين الإنسان والتكنولوجيا. ويهدف التحول الرقمي إلى تحقيق تحسين مستمر في الكفاءة، التفاعل مع العملاء، وتقديم حلول جديدة تتماشى مع التحولات التكنولوجية المستمرة، مما يعزز القدرة التنافسية والنمو المستدام في بيئة الأعمال الحديثة.

2.3 مرتكزات التحول الرقمي

إن عملية التحول الرقمي عملية كبيرة ومعقدة ومكلفة بحاجة إلى مجموعة من المرتكزات والمكونات الأساسية، التي تساهم في نجاح تطبيقها ومنها (أشقر، 2022، صفحة 13) :

– **التوجه الاستراتيجي الرقمي:** والذي يتحدد من خلال رؤية المؤسسة ورسالتها وفرصها وتحدياتها وغاياتها المتعلقة بعملية التحول الرقمي، وكافة التوجهات المستقبلية نحو الرقمنة، عبر الفهم الدقيق لبيئة عمل الوزارة داخليا وخارجيا؛

– **القيادة الرقمية:** تتمثل بقدرات مهارات القيادة الرقمية للوزارة والمحفزات والأدوات التي يمكنها استخدامها لنشر واستخدام التحول الرقمي؛

– **القيم التنظيمية الرقمية:** وهي مجموعة القيم والمعتقدات والتصرفات والسلوكيات التنظيمية الرقمية لعملية التحول الرقمي؛

– **الكفاءات والمواهب الرقمية:** وهي الكفاءات والتخصصات البشرية الممكنة رقميا والتي تمتلك قدرات فنية وتخصصية مهنية رقمية جيدة في هذا المجال؛

– **البنية التحتية التقنية اللوجستية الرقمية:** هي كافة متطلبات التحول الرقمي سواء تكنولوجية، برامج وتطبيقات، وموارد ومعدات لوجستية، وامكانيات مالية كافية.

3.3 استراتيجية التحول الرقمي

حفز التحول الرقمي على انشاء نماذج أعمال جديدة وتسبب في حدوث اضطرابات في الأسواق والصناعات العالمية، وفي ضوء هذه الاضطرابات، يجب على المؤسسات ابتكار طرق للبقاء قادرة على المنافسة حيث توفر التكنولوجيات الرقمية فرصا لتغيير قواعد اللعبة وتهديدا وجوديا للمؤسسات (Verhoef، 2021).

أكد كل من (Peillon & Dubruc, 2019) على أن الاستراتيجية هي التي يجب أن تقود عملية التحول الرقمي وليس التكنولوجيا، وان نجاح هذا التحول يعتمد على كيفية تحقيق المنظمات لتكامل هذه التكنولوجيا داخل أعمالها بما يؤدي إلى تغيير عمليات المنظمة الجوهرية، الأمر الذي يثير قضايا مقاومة العاملين للتغيير نتيجة لدخول التكنولوجيا الجديدة، والتي تتطلب توافر قوة العمل الماهرة والجدارات التكنولوجية المتعلقة بالقدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل كفء لتواكب طرق العمل الجديدة نتيجة للتحول الرقمي (بدوي، 2023). فمن أجل تخطيط وتنفيذ التحول الرقمي، يجب أن يكون لدى المؤسسات استراتيجية واضحة ووضع "التكنولوجيا الرقمية" في صميم استراتيجياتها. تعرف استراتيجية التحول الرقمي على انها "خطة شاملة تهدف إلى دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الأعمال، مما يؤدي إلى تحسين العمليات، وتطوير نماذج الأعمال، وتعزيز تقديم القيمة للعملاء. تعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام الابتكارات التكنولوجية لتطوير الأعمال والقدرة التنافسية، مع التركيز على التفاعل المستمر مع العملاء وتحقيق الكفاءة التشغيلية. (Westerman، 2011)" تشمل استراتيجيات التحول الرقمي التي يمكن اعتمادها الشركات فيما يلي:

1. **استراتيجية الابتكار الرقمي:** تهدف هذه الاستراتيجية إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية لإطلاق منتجات أو خدمات جديدة تخلق قيمة مضافة للعملاء وتتميز عن المنافسين، وتشمل تطوير نماذج أعمال جديدة وابتكار منتجات جديدة تتماشى مع الاحتياجات الرقمية للعملاء (.Westerman G، 2011).
2. **استراتيجية تحسين العمليات:** تركز هذه الاستراتيجية على تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال رقمنة العمليات الداخلية واستخدام الأنظمة الرقمية لتحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف.
3. **استراتيجية تحسين تجربة العملاء:** هذه الاستراتيجية تركز على استخدام التكنولوجيا لتحسين تفاعل العملاء مع الشركة، من خلال تزويدهم بتجربة مخصصة وفعّالة عبر القنوات الرقمية، مثل التطبيقات الذكية وخدمة العملاء عبر الإنترنت (Fitzgerald، 2013).
4. **استراتيجية التحول الثقافي:** هذه الاستراتيجية تركز على تغيير الثقافة التنظيمية لتكون أكثر تقبلًا للتكنولوجيا الرقمية من خلال تدريب الموظفين وتشجيعهم على استخدام الأدوات الرقمية في عملهم اليومي، وبالتالي تعزيز الابتكار داخل الشركة (.Westerman G، 2011).

4. المهارات الرقمية: من تمكين إلى محرك استراتيجي

1.4 مفاهيم حول المهارات الرقمية

يسير التطور التكنولوجي في العصر الراهن بوتيرة متسارعة، فقد غير الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والبيانات الضخمة من طرق التواصل، والعمل، واتخاذ القرار، الأمر الذي تطلب اكتساب العاملين لمهارات جديدة بجانب المهارات الشخصية والتقنية، ومن أهمها المهارات الرقمية.

تعكس المهارات الرقمية قدرة الأفراد على استخدام التكنولوجيا بكفاءة وفاعلية للبحث عن البيانات وتشغيلها وتحويلها إلى معلومات ومن ثم معرفة، وإنشاء محتوى رقمي وتطويره وحمايته، وإنشاء قنوات اتصال رقمية لتبادل المحتوى الرقمي بما يحقق التعاون ويدعم فاعلية المنظمة. هذا ويترتب على تطوير تلك المهارات تعزيز قدرة الأفراد على إدارة الضغوط والتوتر كما أنها تحسن من مستوى أدائهم وفاعليته وتقلل من نية ترك العمل. وعلى المستوى التنظيمي فإن امتلاك العاملين لتلك الكفاءات ينعكس بالإيجاب على نجاح المنظمات وعلى فاعليتها وقدرتها التنافسية.

تتمثل المهارات الرقمية في تلك المهارات اللازمة للفرد لكي يتسنى له استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق أهدافه الشخصية أو المهنية، وللعمل والعيش في بيئة رقمية، والقدرة على فهم الوسائط والبحث عن المعلومات والقدرة على التواصل مع الآخرين باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات الرقمية، أنماط المهارات الرقمية (سماح م.، 2019). تتجلى المهارات الرقمية في ثلاث مستويات رئيسية، يمكن توضيح هذه المستويات كما يلي (UNESCO، 2018):

1. **المهارات الأساسية** :تشمل استخدام الأدوات الرقمية مثل الكمبيوتر والإنترنت، والقدرة على البحث عن المعلومات عبر الإنترنت، واستخدام البرمجيات الأساسية مثل معالجات النصوص والجداول الحسابية.
2. **المهارات المتقدمة** :تشير إلى القدرة على استخدام التكنولوجيا بشكل متقدم مثل تحليل البيانات، البرمجة، إنشاء محتوى رقمي، وحل المشكلات باستخدام الأدوات الرقمية.
3. **المهارات الاستراتيجية** :تتضمن القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية باستخدام التكنولوجيا، مثل إدارة المشاريع الرقمية، والتخطيط الاستراتيجي، والإبداع في استخدام أدوات تكنولوجية لحل المشكلات المعقدة.

في المراحل الأولى من التحول الرقمي، كانت المهارات الرقمية تعتبر مجرد أداة تمكين تساهم في تسهيل تنفيذ المهام اليومية وزيادة الكفاءة، ولكن مع تطور المتطلبات التكنولوجية وتزايد الاعتماد على الحلول

الرقمية، أصبحت هذه المهارات أكثر أهمية، وأصبحت تلعب دورًا استراتيجيًا في تشكيل مستقبل الأعمال. هذه النقلة من عامل تمكين إلى محرك استراتيجي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- **دعم الابتكار والتطوير المستمر**

تتيح المهارات الرقمية للأفراد فرق العمل من تطوير حلول جديدة ومبتكرة لتلبية احتياجات السوق المتغيرة، من خلال القدرة على استخدام أدوات التحليل المتقدم للبيانات، والذكاء الاصطناعي، وأدوات التعاون الرقمية كما تمكن الشركات من بناء نماذج عمل أكثر ابتكارًا تساهم في فتح أسواق جديدة وتقديم منتجات وخدمات تتسم بالقدرة التنافسية العالية. (البري، 2020)

- **تحقيق الكفاءة التشغيلية**

من خلال تبني المهارات الرقمية، يمكن تحسين العمليات التشغيلية بشكل كبير، على سبيل المثال، تتيح أدوات إدارة المشاريع الرقمية وتطبيقات التواصل الفعّال تحسين التنسيق بين فرق العمل، ما يقلل من الهدر ويسهم في تسريع دورة الإنتاج، كما تساهم البرمجيات المتقدمة في أتمتة المهام الروتينية، مما يتيح للموظفين التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة، يمكن (**Brynjolfsson**، 2014)للمنظمات التي تمتلك مهارات رقمية متقدمة تحسين استراتيجياتها الداخلية، مما يقلل التكاليف ويزيد من الإنتاجية.

- **القدرة على اتخاذ قرارات مبنية على البيانات**

في بيئة الأعمال الرقمية، تتزايد أهمية البيانات كمورد استراتيجي، حيث تحتاج الشركات إلى مهارات تحليل البيانات الضخمة لفهم التوجهات السوقية وتوقع احتياجات العملاء. يمكن لموظفي الشركات الذين يمتلكون المهارات الرقمية استخدام أدوات التحليل المتقدمة لاستخلاص رؤى من البيانات، مما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة ومبنية على أدلة قوية. (الله، 2021)

- **تعزيز التفاعل مع العملاء وتخصيص العروض**

تمكن المهارات الرقمية الشركات من تحسين تجربة العملاء عبر منصات الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، من خلال فهم أفضل لاحتياجات العملاء وسلوكياتهم عبر البيانات الرقمية، يمكن للشركات تطوير استراتيجيات تسويقية موجهة، مما يعزز العلاقة مع العملاء ويساهم في زيادة الولاء (**Kaplan**، 2010).

- **دعم التكيف مع التغيرات التكنولوجية**

لتطور التكنولوجي مستمر ومتغير، وعليه فالشركات لا بد أن تكون قادرة على التكيف مع أي تغييرات جديدة في البيئة التكنولوجية، الموظفون الذين يمتلكون مهارات رقمية قوية يمكنهم التكيف بشكل أسرع

مع هذه التغيرات، مما يسمح للمؤسسة بالحفاظ على مرونتها التكنولوجية واستمرار نموها في ظل الظروف المتغيرة. (العلي، 2022)

5. المهارات الرقمية وأثرها على استراتيجية الأعمال

التحول الرقمي لا يقتصر على مجرد تحديث البنية التحتية التقنية، بل يشمل أيضًا إعادة التفكير في استراتيجيات الأعمال بالكامل. من خلال تطوير المهارات الرقمية على مختلف المستويات داخل المنظمة، تبدأ الشركات في بناء قدرات استراتيجية مستدامة تتسم بالمرونة والابتكار. (**Brynjolfsson**، 2014)

- **تمكين الفريق الذاتي** :الموظفون الذين يمتلكون مهارات رقمية متقدمة يصبحون أكثر قدرة على اتخاذ المبادرات وقيادة التغيير داخل المؤسسات، مما يعزز ثقافة الإبداع والابتكار.
- **التركيز على الابتكار المستمر** :المهارات الرقمية تساعد الشركات في دمج الابتكار عبر جميع مراحل العمل، بدءًا من تطوير المنتجات وصولًا إلى تسويقها. يمكن للفرق استخدام الأدوات الرقمية لتحسين تصميم المنتجات وتجربة العملاء بشكل مستمر.
- **تعزيز القدرة التنافسية** :الشركات التي تمتلك مهارات رقمية متقدمة في فرقها يمكنها التوسع بسرعة أكبر، والتكيف مع التحديات والفرص الجديدة التي تطرأ في السوق بشكل أسرع، مما يساهم في تعزيز قدرتها على المنافسة وتحقيق التفوق في بيئة الأعمال الرقمية المتغيرة بسرعة.

6. الخاتمة:

أصبح التحول الرقمي عنصرًا أساسيًا في استراتيجية الأعمال الحديثة، حيث تعتبر المهارات الرقمية المفتاح لتحقيق هذا التحول بنجاح، من خلال تمكين الموظفين وتزويدهم بالمعرفة الرقمية اللازمة، يمكن للمؤسسات أن تتحول من مجرد استخدام للتكنولوجيا إلى الاستفادة الاستراتيجية الكاملة منها؛ إذا كانت الشركات تسعى إلى تعزيز قدرتها التنافسية والنمو المستدام، فإن الاستثمار في المهارات الرقمية ليس خيارًا بل ضرورة استراتيجية.

رغم الفرص الكبيرة التي توفرها المهارات الرقمية في التحول الاستراتيجي للأعمال، تواجه المؤسسات عدة تحديات، مثل الحاجة إلى التدريب المستمر للموظفين، والتكلفة العالية لاستثمارات التكنولوجيا، وتغير ثقافة العمل التي قد يتطلب تبنيها وقتًا وجهدًا. لكن في المقابل، توفر هذه التحديات فرصًا كبيرة للابتكار، وتحقيق التفوق التنافسي، والنمو المستدام على المدى الطويل.

7. قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية :

1. أشقر، تمارا أحمد (2022)، مرتكزات التحول الرقمي وعلاقتها في تحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية – المحافظات الشمالية، الإدارة، فلسطين.
2. حمد عبد الله البري(2020) ، التكنولوجيا والتحول الرقمي: الفرص والتحديات، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن
3. خالد الحربي (2018) التسويق الرقمي والتحول في تجربة العملاء، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
4. سامي العلي (2022) استراتيجيات التكيف في عصر التحول الرقمي، دار الفارابي للنشر والتوزيع، لبنان.
5. عادل عبد الله (2021) البيانات الضخمة وتحليلها في عصر التحول الرقمي، دار الفكر العربي، مصر.
6. محمد إبراهيم وائل سماح (2019)، فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية على تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدي الطلاب المعلمين. المجلة العربية للتربية النوعية، مصر.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company. United States.
2. Davenport, T. H. (2007). Competing on Analytics: The New Science of Winning. Harvard Business Review Press. United States.
3. Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2013). Embracing Digital Technology: A New Strategic Imperative. MIT Sloan Management Review United States.
4. Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of social media. Business Horizons. United States.
5. Natalija Kokolek (2019). DIGITAL KNOWLEDGE AND SKILLS – KEY FACTORS FOR DIGITAL TRANSFORMATION, DAAAM International. United States.
6. Phillips, T. (2015), The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age. New York: Columbia Business School Publishing. United States.
7. Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. Portfolio United States.
8. Shin, J. & Kim, M. (2018), Digital Transformation and Its Impact on Business Models. Journal of Business Research, 92, 123-135, https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.004
9. UNESCO, Digital Competence Framework for Citizens, UNESCO Publishing,2018 United States.
10. UNESCO Digital Competence Framework for Citizens United States.
11. Westerman, G., Calméjane, C., Ferraris, P., & Bonnet, D. (2011). Digital Transformation: A Roadmap for Billion-Dollar Organizations. Cambridge, MA: MIT Center for Digital Business, United States.