

أثر إستراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة على زيادة الإنتاجية - دراسة حالة ميناء عدن

الأستاذ المشارك/ رنا سالم صالح فضل

قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن.

الدكتور/ محمد علوي أمزربه

الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة مؤسسة موانئ خليج عدن اليمنية - اليمن.

المستخلص:

تساهم استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة بشكل كبير في زيادة الإنتاجية داخل المؤسسات من خلال تحسين كفاءة العاملين ورفع دافعيتهم. عبر تطبيق برامج تدريبية مستمرة، يتم تعزيز مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم التقنية والإدارية بما يتماشى مع احتياجات العمل المتطورة. كما أن سياسات التحفيز والمكافآت تساهم في تحفيز الموظفين على تقديم أفضل أداء لهم، مما ينعكس إيجاباً على نتائج العمل. بالإضافة إلى ذلك، يعزز استخدام تقنيات تقييم الأداء الفعالة من تحسين مستوى الإنتاجية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يتيح تحديد احتياجاتهم التدريبية. تواجه المؤسسات المختلفة، بما في ذلك موانئ النقل البحري، تحديات كبيرة في تحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها في ظل التغيرات الاقتصادية والتقنية المتسارعة. يعتبر ميناء عدن أحد الموانئ الحيوية التي تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد المحلي والدولي. لكن على الرغم من الأهمية الاستراتيجية للميناء، يعاني من بعض القضايا التي تؤثر في مستوى إنتاجيته وكفاءته التشغيلية، ومنها نقص في تطوير وتحفيز العاملين، وضعف في استراتيجيات الموارد البشرية المستخدمة. لذلك هدف البحث إلى دراسة أثر استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة في زيادة الإنتاجية داخل ميناء عدن.

الكلمات الدالة: إستراتيجيات الموارد البشرية، الإنتاجية، ميناء عدن، اليمن.

The Impact of Advanced Human Resource Strategies on Increasing Productivity – A Case Study of Aden Port

Abstract:

Advanced human resource strategies significantly contribute to increasing productivity within institutions by enhancing employee efficiency and boosting motivation. Through the implementation of continuous training programs, employee skills are strengthened, and their technical and managerial capabilities are developed in alignment with evolving job requirements. Moreover, incentive and reward policies motivate employees to deliver their best performance, positively reflecting on overall work outcomes. The use of effective performance evaluation techniques also helps improve productivity by identifying employees' strengths and weaknesses, which in turn allows for more accurate identification of their training needs.

Organizations, including maritime transport ports, face substantial challenges in improving their performance and productivity amid rapid economic and technological changes. Aden Port is considered one of the vital ports playing a significant role in both local and international economies. However, despite its strategic importance, the port suffers from several issues affecting its productivity and operational efficiency—such as a lack of workforce development and motivation, and weaknesses in current human resource strategies. Therefore, this study aims to examine the impact of

advanced human resource strategies on increasing productivity at Aden Port.

Keywords: Human Resource Strategies, Productivity, Aden Port, Yemen.

١. المقدمة.....

يعد العنصر البشري من أهم موارد المنظمات، إذ لا يمكن للمنظمات أن تحقق أهدافها دون وجود أفراد مؤهلين ومناسبين للعمل. وفي هذا السياق، تركز المنظمات على تحقيق أهدافها وتنفيذها بنجاح، ومن هنا يأتي دور الإدارة في توجيه الأفراد بشكل يتماشى مع تلك الأهداف. يتم ذلك من خلال ربط أهداف الأفراد بأهداف المنظمة، حيث تعمل الإدارة على دعمهم من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التفاعل الإيجابي والعمل الجماعي، بالإضافة إلى تعزيز روح الانتماء والولاء للمؤسسة. هذه الجهود تساهم في تطوير شعور الأفراد بالمسؤولية وتعزيز التزامهم في العمل، مما يدعم تحقيق أهداف المنظمة (الحزمي، ٢٠٢٥).

تلعب الموارد البشرية في ميناء عدن دوراً حيوياً في تعزيز التنمية المستدامة، حيث يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات اللازمة لدعم كفاءة العمليات المينائية. ومن خلال الاستراتيجيات المناسبة، يتم تطوير العاملين وتمكينهم من مواجهة التحديات التي قد تنشأ بسبب الوضع الأمني أو الاقتصادي، مما يعزز مرونة واستجابة الميناء في وجه التغيرات المستمرة.

تسهم هذه الاستراتيجيات في تلبية احتياجات السوق المحلي والدولي، من خلال رفع مستوى الأداء العام في الميناء، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية له في الأسواق العالمية. كما أن تحسين إدارة الموارد البشرية يعزز من رضا الموظفين بشكل كبير، مما يساهم في تقليل معدلات التوظيف والخروج من الوظائف، ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر استقراراً وتعاوناً. في هذا السياق؛ يعد تمكين العاملين في ميناء عدن من خلال تدريبهم بشكل مستمر جزءاً أساسياً من استراتيجيات التنمية المستدامة، حيث ينعكس

هذا التمكين على تحسين مستوى الأداء وإنتاجية العمل في جميع القطاعات المتعلقة بالعمليات المينائية.

لذا نجد أنه تعد استراتيجيات تنمية الموارد البشرية أحد الأدوات الفعالة في تحسين بيئة العمل في ميناء عدن، حيث تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي بما يتناسب مع مهام العمل في هذه المنشأة الحيوية. من خلال تحسين بيئة العمل، يتم دعم فعالية الموظفين وزيادة كفاءتهم العملية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الميناء ككل، خاصة في ظل تحديات المرحلة الراهنة التي يواجهها.

٢. الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (البندك، ٢٠٢١) إلى استكشاف واقع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، وذلك من خلال دراسة حالة لشركات التأمين المسجلة في فلسطين. تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في شركات التأمين العاملة في فلسطين، تحديداً في محافظتي رام الله وبيت لحم. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وصمم استبانة لجمع البيانات اللازمة لها. تم توزيع ٢٥٠ استبانة، وتم استرداد ١٠٠ استبانة بمعدل استجابة بلغ ٤٠%. بعد جمع البيانات، تم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط بيرسون لفحص صدق الأداة، واختبار (t-test) لاختبار الفرضيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل التباين (ANOVA) لاختبار فرضيات أخرى. أظهرت النتائج أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مثل التدريب، والاستقطاب، وتقييم الأداء، والحوافز والتعويضات، والاختيار والتعيين، تساهم بشكل كبير في تحقيق التميز المؤسسي في شركات التأمين، حيث تتجسد مظاهر هذا التميز في القيادة، الخدمة المميزة، والحصة السوقية. كما أوصى الباحث بضرورة أن تولي إدارة الموارد البشرية في شركات التأمين اهتماماً أكبر بعقد ندوات ودورات تدريبية بشكل مستمر

حول أهمية التميز المؤسسي، وتشجيع الموظفين على الإبداع والتحسين المستمر. كذلك، من المفيد تعميم نتائج الدراسة على الشركات الفلسطينية للاستفادة من استراتيجيات الموارد البشرية التي تساهم في تعزيز التميز المؤسسي. وفي ضوء هذه النتائج، ينبغي أن تسعى الإدارات العليا في شركات التأمين إلى تعزيز هذه الاستراتيجيات.

استعرضت دراسة (Kim et al., 2025) بشكل معاصر الأبحاث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية (HRM) في مجال التقنيات الخوارزمية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية. من خلال ربط هذه التطورات الحديثة بالتقاليد العلمية الطويلة في علاقات إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا، يستعرض هذا المقال المعرفة الحالية حول كيفية تأثير التقنيات الخوارزمية على ثلاث مجالات رئيسية: (١) هياكل العمل وتصميمه، (٢) أنشطة تقديم الموارد البشرية، و(٣) إدارة العاملين في مجال التكنولوجيا. باستخدام تصور ثلاثي للتكنولوجيا—رؤية الأداة، رؤية الوكيل، ورؤية الانتلاف—يستكشف المقال كيفية استخدام المنظمات للأنظمة الخوارزمية لتعزيز الإنتاجية، وكيفية تفاعل الوكالة البشرية مع هذه التقنيات ومعارضتها، وكيفية تشكيل السياقات الاجتماعية والثقافية والمؤسسية لاستخدام الخوارزميات في إدارة الموارد البشرية.

دراسة (صالح وآخرين، ٢٠٢٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات المصرفية، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من موظفي فرع المصرف. وبلغت العينة (٤٠) موظف، واستخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة أجوبة العينة. وخلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود علاقة طردية قوية بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في المصرف، واوصت الدراسة بتعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من خلال تبني استراتيجيات شاملة تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والتكيف

مع التغيرات في بيئة الأعمال، بالإضافة إلى تحسين فعالية التواصل بين الإدارة والموظفين.

هدفت دراسة (الحزمي، ٢٠٢٥) إلى التعرف على تأثير استراتيجيات التدريب المختلفة على تطوير الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في اليمن، مع التركيز على عدة جوانب رئيسية تشمل رغبة المتدربين في التدريب، دور المدربين، المناهج والبرامج التدريبية، والخدمات الإدارية والإشرافية وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي. أظهرت النتائج أن سياسات تنمية الموارد البشرية تتجاوز وضع القواعد والأسس لتنميتها، حيث تتضمن صياغة استراتيجيات تهدف إلى تحسين وتطوير هذه الموارد بشكل فعال. كما تبين أن من العوامل الأساسية لنجاح التدريب هي تنظيم دورات تدريبية وندوات تثقيفية لتحسين كفاءة المتدربين، بينما تكمن المشكلة الرئيسية التي يواجهها المدربون في غياب التطبيق العملي للمهارات المكتسبة من قبل المتدربين، وهو ما أكدته الدراسات السابقة. أظهرت الدراسة أيضاً أن الذكور يعتبرون استراتيجيات التدريب أكثر تأثيراً في تطوير الموارد البشرية مقارنة بالإناث، حيث يظهر اهتمامهم الأكبر باكتساب مهارات جديدة. أخيراً، تبين أن استراتيجيات التدريب تعتمد على رغبة المتدربين في التدريب، دور المدربين، جودة المناهج التدريبية، والخدمات الإدارية والإشرافية التي تسهم في نجاح البرامج التدريبية. كما أن تطوير الموارد البشرية يرتبط بتحقيق أهداف التدريب وترجمتها إلى احتياجات تدريبية ملموسة، وزيادة دافعية المتدربين ورغبتهم في التغيير وتحسين أدائهم الوظيفي.

هدف دراسة (عمران وآخرون، ٢٠٢٥) إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في البنوك ومستوى الأداء الابتكاري، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في البنوك التجارية التابعة لقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، وبلغ حجم العينة ٣٨٤ فرداً. وقد توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء الابتكاري. كما تبين أن هناك تأثيراً إيجابياً ومعنوياً مباشراً لممارسات إدارة الموارد البشرية على الابتكار الإداري والفني، وكذلك على ابتكار الخدمات. في ضوء هذه النتائج، يوصي البحث

بعدد من التوصيات، منها: ضرورة اهتمام البنوك بتسهيل تدفق المعلومات وضمان سلاستها، مما يعزز قدرة الموظفين على بناء التوقعات المستقبلية بشأن سلوكياتهم الابتكارية. كما يجب على مسؤولي إدارات الموارد البشرية في البنوك إعادة تقييم الأنشطة والممارسات الحالية وتطويرها بما يتناسب مع متطلبات العمل الحديثة. من المهم أيضاً تبني ودعم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تركز على الأداء الابتكاري، وتعزيز جميع الممارسات التي تدعم الابتكار داخل البنوك، بالإضافة إلى دمج ممارسات إدارة الموارد البشرية مع الأداء الابتكاري ضمن استراتيجية البنوك محل الدراسة.

استهدفت دراسة (الشمري، ٢٠٢٥) دراسة الإطار المفاهيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. كما هدف إلى التعرف على واقع تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلوك الإبداعي داخل هذه المؤسسات. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها. وتم تحديد عينة البحث التي شملت ٣٥٨ من القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز السلوك الإبداعي، حيث تبين أن سياسات الاستقطاب والتدريب والتطوير وتحفيز العاملين تلعب دوراً محورياً في تحفيز الإبداع والابتكار. كما أشارت النتائج إلى ضرورة تطوير سياسات أكثر مرونة تتماشى مع التحديات الحالية، وتعزيز بيئة عمل تشجع على التجديد والتفكير الإبداعي. بناءً على هذه النتائج، يوصي البحث بضرورة تبني استراتيجيات متكاملة في إدارة الموارد البشرية تشمل تعزيز التدريب المستمر، وتطوير نظم الحوافز، وتوفير بيئة جامعية تحفز الإبداع، مما يسهم في تحسين جودة الأداء الأكاديمي والإداري.

هدفت دراسة (ال فطيح، ٢٠٢٥) إلى التعرف على أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف هذا

البحث تم إعداد استبانة مكونة من محورين، المحور الأول التخطيط الإداري ويتكون من ١٤ فقرة، والمحور الثاني: وأداء العاملين ويتكون من ١١ فقرة، وبالتالي تصبح الاستبانة الحالية في صورتها النهائية مكونة من (٢٥) فقرة. كشفت نتائج الدراسة أن: واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة ٢٠٢١ ٢٠٢٣م، جاءت بنسبة كبيرة جداً، بمتوسط حسابي (٤.٢٦)، واقع أداء العاملين بنسبة كبيرة جداً، ومتوسط (٤.٢٩)، وأنه يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.895^{**}). وأوصت الدراسة ضرورة تطوير استراتيجيات التخطيط الإداري لتعزيز الفعالية والكفاءة في إدارة الموارد البشرية.

هدف بحث كلا من (اسماعيل وآخرون، ٢٠٢٥) إلى توضيح دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق الأداء الابتكاري في البنوك المصرية، وتم التطبيق على عينة من العاملين بالبنوك التجارية بقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، وتوصل البحث إلى وجود أثر ايجابي ومعنوي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء الابتكاري، كما تبين وجود أثر ايجابي ومعنوي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على الابتكار الإداري والفني، ووجود أثر ايجابي ومعنوي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على ابتكار الخدمات، حيث لا يوجد فروق داله احصائيا بين البنوك محل البحث العامة والخاصة فيما يتعلق بممارسات إدارة المواد البشرية والأداء الابتكاري، ويوصي البحث بمجموعة من التوصيات وهي: ضرورة حرصت البنوك على تدفق المعلومات وانسيابها حتي يتوافر لدى الموظفين العاملين لديها القدرة على بناء التوقعات المستقبلية لسلوكيات أدائهم الابتكاري، وأن يقوم مسؤولي إدارات الموارد البشرية في البنوك بإعادة النظر في أنشطة وممارسات تلك الإدارات وتطويرها في ضوء مستجدات العمل، تبني ودعم ممارسات إدارة الموارد البشرية والاهتمام بالأداء الابتكاري، ودعم جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية لدعم الأداء الابتكاري بها.

من استعراض الدراسات السابقة؛ نجد أنه تتمحور الدراسات السابقة حول تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تعزيز الأداء المؤسسي، الابتكار، والتطوير في مؤسسات متنوعة. على الرغم من تنوع السياقات التي تم دراستها، إلا أن هناك عناصر مشتركة تربط هذه الدراسات ببعضها، مما يبرز الدور المحوري لإدارة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التنظيمية. دراسة البندك (2021) تناولت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركات التأمين الفلسطينية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي، حيث أظهرت أن سياسات مثل التدريب، الاستقطاب، وتقييم الأداء تساهم في تعزيز القيادة، تحسين الخدمة، وزيادة الحصة السوقية. هذا ينسجم مع دراسة عمران وآخرون (2025) التي فحصت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الابتكاري في البنوك التجارية في مصر، حيث تم العثور على علاقة إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية وتحفيز الابتكار الإداري والفني. في سياق مشابه، تشير دراسة Kim et al. (2025) إلى كيفية تأثير التقنيات الخوارزمية مثل الذكاء الاصطناعي على ممارسات الموارد البشرية، وهو ما يعزز فاعلية الاستراتيجيات التي تحسن من إنتاجية الموظفين ويؤثر إيجابياً على ابتكار أنظمة العمل. من ناحية أخرى، دراسة صالح وآخرون (2025) تناولت الميزة التنافسية في المؤسسات المصرفية، مشيرة إلى أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز الابتكار والتكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال، وهو ما يتناغم مع نتائج دراسة عمران التي أكدت على دور ممارسات الموارد البشرية في تعزيز الأداء الابتكاري. دراسة الحزمي (2025) أظهرت أهمية استراتيجيات التدريب في تطوير الموارد البشرية بوزارة التعليم العالي في اليمن، حيث تركز على تحسين الكفاءة وتحقيق أهداف التدريب، وهذه النتيجة تتداخل مع ما أظهرته دراسة الشمري (2025) حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في مؤسسات التعليم الجامعي في السعودية، مما يعكس ضرورة استراتيجيات التدريب المستمر لرفع مستوى الإبداع وتحقيق تحسينات مستدامة في الأداء الأكاديمي والإداري. من جهة أخرى، دراسة ال فطيح (2025) ركزت على

دور التخطيط الإداري في تحسين أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران، حيث تبين وجود علاقة قوية بين التخطيط الإداري الفعال وأداء الموظفين. هذا يفتح مجالاً للمقارنة مع دراسة إسماعيل وآخرون (2025) التي أظهرت تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الابتكاري في البنوك، مما يعزز أهمية التخطيط الاستراتيجي كجزء من المنهج الإداري لتحفيز الابتكار.

٣. التوجهات الحديثة للموارد البشرية:

١. التركيز على رفاهية الموظفين:

يعتبر التركيز على رفاهية الموظفين من أولويات العديد من المؤسسات الحديثة. رفاهية الموظف تشمل جميع جوانب الحياة الشخصية والمهنية التي تؤثر بشكل مباشر على أدائه الوظيفي. يتضمن هذا الجانب توفير بيئة عمل مريحة من حيث التوازن بين الحياة العملية والشخصية، توفير برامج دعم نفسي وعاطفي، بالإضافة إلى تقديم مزايا صحية مثل التأمين الطبي، وأماكن للاسترخاء في المكتب. التركيز على رفاهية الموظفين يساهم في رفع مستوى الإنتاجية، ويقلل من مستويات التوتر والضغوط النفسية التي قد تؤثر على الأداء العام. كما يُعتبر اهتمام الشركات برفاهية موظفيها من أهم الوسائل التي تساعد في تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين وتزيد من ولائهم للمؤسسة.

٢. تطور العمل الهجين وعن بعد:

العمل الهجين هو نموذج مبتكر يجمع بين العمل في المكتب والعمل عن بُعد، وهو يشهد ازدياداً في استخدامه داخل المؤسسات. يتطلب هذا النموذج وجود تقنيات متقدمة لدعمه مثل الأدوات الرقمية التي تتيح للموظفين التعاون الفعّال عن بعد. حيث أن العمل الهجين يتيح مزيداً من المرونة في توزيع ساعات العمل، مما يساهم في تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. من خلال دمج هذا النموذج مع التحول الرقمي، يمكن للشركات توفير بيئة عمل تفاعلية ومرنة تزيد من راحة الموظفين وتحسن من مستوى الإنتاجية. لذا، من الضروري أن تعمل المؤسسات على تقديم

البنية التحتية اللازمة التي تدعم العمل الهجين، مثل الأدوات الرقمية لتسهيل التعاون عبر الإنترنت وتقنيات إدارة المشاريع عن بُعد.

أصبح العمل عن بعد جزءاً لا يتجزأ من بيئات العمل الحديثة، وخصوصاً بعد تداعيات جائحة كورونا. العديد من المؤسسات بدأت في استثمار المزيد من الموارد لتطوير أدوات وتقنيات تتيح للموظفين العمل عن بعد بشكل فعال. تشمل هذه الاستثمارات تحسين برامج التواصل عن بعد، تطبيقات إدارة المشاريع، وحلول التقنية السحابية. كما أن العمل عن بعد يعزز من مرونة العمل ويقلل من الحاجة إلى المساحات المكتبية التقليدية، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف التشغيلية. علاوة على ذلك، يساهم هذا الاتجاه في جذب المواهب من أماكن جغرافية متنوعة دون التقيد بموقع جغرافي.

وأخيراً، لا يمكن تجاهل أهمية الاستثمارات في الأمن السيبراني لحماية بيانات الموظفين. مع تزايد الاعتماد على الأنظمة الرقمية، يصبح من الضروري تأمين البيانات والمعلومات الحساسة ضد المخاطر الإلكترونية. تتضمن هذه الاستثمارات تحديث الأنظمة بشكل مستمر، استخدام تقنيات التشفير لحماية المعلومات، وتدريب الموظفين على أفضل ممارسات الأمن الرقمي. تأمين البيانات يساهم في بناء الثقة بين الموظفين والشركة، مما يعزز من بيئة العمل ويقلل من المخاطر القانونية والمالية المرتبطة بالهجمات السيبرانية.

في هذا السياق؛ يعد زيادة الاستثمار في العمل عن بُعد أصبح جزءاً أساسياً من استراتيجية الشركات التي تسعى إلى تحسين كفاءة العمل وتعزيز مرونة الموظفين. يشمل هذا المحور العديد من الجوانب التي تساهم في تحقيق نجاح العمل عن بُعد، بدءاً من توفير أدوات تقنية متقدمة. تُعتبر منصات التعاون عن بُعد مثل Microsoft Teams و Zoom من الأساسيات التي تتيح للفرق التواصل والتعاون الفعال بغض النظر عن مكانهم الجغرافي. هذه الأدوات تساهم في تبسيط المهام المشتركة، وتحسين مستوى التفاعل بين الأفراد، وزيادة الإنتاجية، حيث توفر بيئة رقمية تساعد في إدارة المهام ومشاركة المستندات والتنسيق بين الفرق بشكل سريع وآمن. بالإضافة إلى ذلك،

يجب على الشركات تصميم سياسات مرنة تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية. تعد هذه السياسات أمراً حيوياً لتشجيع الموظفين على تحقيق أقصى استفادة من بيئة العمل عن بُعد دون التأثير على صحتهم النفسية أو علاقتهم الشخصية. يشمل ذلك وضع آليات واضحة لتنظيم ساعات العمل، وتوفير الدعم للمساعدة في إدارة الضغوط اليومية التي قد تواجهها فرق العمل عن بُعد. مثل هذه السياسات تساعد في زيادة رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.

٣. تطوير دور قيادي للموارد البشرية:

تتطلب بيئة العمل الحديثة تحولاً في دور إدارة الموارد البشرية ليشمل القيادة الاستراتيجية داخل الشركات. يجب أن يكون مديرو الموارد البشرية قادرين على التفكير على المدى الطويل، ووضع استراتيجيات تنموية للموظفين تتماشى مع أهداف المؤسسة. وبالتالي، لا يعد دورهم مقتصرًا على الأنشطة الإدارية فحسب، بل يمتد إلى المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على سياسة الشركة وتوجهاتها المستقبلية. يتضمن ذلك تعزيز التواصل بين الإدارات، تطوير ثقافة العمل داخل المؤسسة، وتحفيز الابتكار من خلال برامج التدريب القيادي.

يتطلب العصر الرقمي الحالي تطوراً مستمراً في مهارات القيادات في مجال الموارد البشرية لمواكبة التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة. من أبرز هذه المهارات هو الذكاء العاطفي، الذي يعد أمراً بالغ الأهمية في إدارة فرق عمل متنوعة ومتعددة الثقافات. القيادات الناجحة في هذا العصر يجب أن تكون قادرة على فهم مشاعر موظفيها، والتفاعل معهم بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الفردية، مما يعزز من بيئة العمل التعاونية ويسهم في زيادة مستوى التفاعل والإنتاجية. كما أن المرونة في التعامل مع التغيرات السريعة تُعتبر من المهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها القادة في هذا العصر، حيث يتطلب الأمر القدرة على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المستمرة، وضمان استمرار الأداء العالي في ظل هذه التغيرات. بالإضافة إلى ذلك، أصبح التحول الرقمي جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية القيادة في

الموارد البشرية، حيث يتيح استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بشكل دقيق وفعال، مما يساهم في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات موثوقة. هذه التقنيات تساهم في تحسين إدارة الأداء، توجيه السياسات التدريبية، وتعزيز استراتيجيات التوظيف بشكل يواكب احتياجات العصر.

٤. دخول الموارد البشرية لمفهوم Metavers

أصبح Metavers مفهومًا حديثًا يؤثر على العديد من مجالات الحياة العملية، ومنها إدارة الموارد البشرية. في هذا الإطار، يسعى المديرون إلى استكشاف كيف يمكن استغلال العوالم الافتراضية لتطوير أداء الموظفين. على سبيل المثال، يمكن للشركات استخدام تقنيات الواقع الافتراضي لإنشاء بيئات تعليمية وتدريبية تفاعلية، حيث يتفاعل الموظفون مع بعضهم البعض في بيئات محاكاة تحاكي الواقع. هذا النوع من التدريب قد يساهم في زيادة التفاعل بين الموظفين وتحسين مهاراتهم في بيئات العمل المعقدة. كما يمكن أن يوفر Metavers وسيلة جديدة لإجراء المقابلات الوظيفية وتقييم الأداء عن بُعد.

يُتوقع أن يحدث تحول كبير في طريقة إدارة الموارد البشرية من خلال دخولها إلى عالم الميتافيرس (Metaverse)، الذي يُعد بيئة رقمية تفاعلية تجمع بين الواقع الافتراضي والواقع المعزز. في هذا السياق، ستُستخدم تقنيات الواقع الافتراضي بشكل رئيسي في التدريب التفاعلي، حيث ستتمكن الشركات من محاكاة بيئات العمل الفعلية وتدريب الموظفين في مواقف عملية واقعية، مما يسمح لهم بتطوير مهاراتهم في ظروف محاكاة دقيقة دون الحاجة للانتقال إلى مكان العمل. ستتيح هذه التقنية أيضًا إجراء المقابلات الوظيفية في فضاءات ثلاثية الأبعاد، حيث يمكن للمتقدمين للوظائف التفاعل مع القادة والموظفين في بيئة رقمية تشبه الواقع، مما يعزز من تجربة المقابلة ويمنح كل الأطراف رؤية أعمق للثقافة التنظيمية. علاوة على ذلك، يعزز الميتافيرس من القدرة على بناء فرق عمل عالمية دون قيود جغرافية، حيث يمكن للموظفين من مختلف أنحاء العالم العمل معًا في بيئة افتراضية موحدة، مما يعزز التعاون ويجعل

العمل الجماعي أكثر مرونة وفعالية. هذه التحولات تساهم في تبسيط العمليات الإدارية والوظيفية وتوسيع نطاق الإمكانات البشرية بشكل غير مسبوق.

٥. زيادة التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية:

أصبح دور الموارد البشرية في المؤسسات يتجاوز الوظائف التقليدية مثل التوظيف والتدريب، ليأخذ طابعاً استراتيجياً يتضمن المشاركة في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة. يتطلب ذلك أن يكون لدى إدارة الموارد البشرية فكر استراتيجي يتيح لها تقديم حلول مبتكرة لدعم أهداف المنظمة. يشمل ذلك تحليل احتياجات العمل وتطوير استراتيجيات تدريب تتماشى مع تطورات السوق، بالإضافة إلى تقديم استشارات للمساعدة في تعزيز الإنتاجية. يعد التركيز على هذا الدور من أهم الطرق التي تساعد المؤسسات على التعامل مع التحديات العالمية والمحلية في بيئة العمل المعاصرة.

فلم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على المهام الروتينية بل أصبحت تساهم إدارة الموارد البشرية في صنع القرارات الكبرى من خلال تقديم رؤى ومعلومات قيمة بشأن القوى العاملة، والتي يمكن أن تؤثر على استراتيجيات النمو والتوسع. كما تقوم بتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين، مما يمكنها من قياس فعالية برامج التدريب والتطوير، والتأكد من توافق المهارات مع احتياجات العمل الحالية والمستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، تضع سياسات تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية، مثل تشجيع الابتكار والإبداع، مما يساهم في خلق بيئة عمل تشجع على التفاعل والتعاون بين الفرق المختلفة، ويحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف الشركة. بفضل هذه المشاركة الاستراتيجية، تستطيع إدارة الموارد البشرية أن تساهم في تحقيق التوازن بين احتياجات الأفراد وأهداف المنظمة، مما يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة في الأسواق العالمية.

٦. تطوير التعليم والتعلم في بيئة العمل:

تعتبر عملية تطوير التعليم والتعلم في بيئة العمل من المحاور الأساسية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها في العصر الحالي. تهدف هذه العملية إلى تعزيز قدرات الموظفين عبر تزويدهم بالمعرفة والمهارات التي تلائم التحديات المستمرة في بيئة العمل. يتم تحقيق ذلك من خلال تصميم برامج تدريبية متخصصة تواكب التطورات التقنية والمهنية. ويتطلب ذلك التعاون بين الإدارات التعليمية والتدريبية بالشركات لتوفير بيئة تعلم مستدامة تركز على تحسين الأداء الوظيفي. كما يساعد تطوير التعليم في بيئة العمل على خلق ثقافة من التعلم المستمر، مما يزيد من إنتاجية الموظفين ويقلل من الأخطاء والتكاليف المرتبطة بالأداء الضعيف.

٧. زيادة الانتشار لخوارزميات التحول الرقمي للموارد البشرية:

يعتبر التحول الرقمي من العناصر الضرورية في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات. تطبيق خوارزميات التحول الرقمي، مثل نظم إدارة الموارد البشرية، يُسهم في تبسيط العمليات وتوفير الوقت والتكاليف. من خلال استخدام الأنظمة الرقمية، يمكن جمع البيانات وتحليلها بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساعد على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على بيانات دقيقة. التحول الرقمي في هذا السياق يشمل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل سير العمل وتحسين التوظيف، وكذلك تحسين عمليات التدريب والتطوير عبر الإنترنت.

٨. التركيز على تطوير القادة والمدراء:

تعتبر القيادة الفعّالة من العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح أي مؤسسة. لذلك، يجب أن تولي الشركات اهتمامًا خاصًا بتطوير مهارات القيادة لدى المدراء والقياديين. يشمل هذا التدريب على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، بناء فرق العمل، وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة. تهدف هذه البرامج التدريبية إلى تعزيز قدرة المدراء على التفاعل مع التحديات اليومية ومعالجة المشكلات التي قد تؤثر على سير

العمل. تركز القيادة الحديثة أيضًا على تعزيز ثقافة التعاون والابتكار، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

يركز محور تطوير قيادات العمل المؤثرة على تعزيز قدرات القيادات الإدارية لتكون أكثر تأثيرًا في بيئة العمل، خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تفرضها التغيرات التكنولوجية والظروف الاقتصادية المتقلبة. من أبرز الأبعاد التي يركز عليها هذا المحور هو تمكين القيادات لخلق بيئة عمل تحفيزية، حيث يُشجّع القادة على استخدام أساليب القيادة التي تحفز الموظفين على الإبداع والتفاعل، وتوفير بيئة عمل مرنة تدعم النمو الشخصي والمهني. تعزيز هذه البيئة يتطلب من القادة تقديم التوجيه المستمر والدعم النفسي، مع ضمان توفير الموارد اللازمة لتمكين الأفراد من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. كما يُركّز المحور أيضًا على تعزيز مهارات التواصل الفعال لإدارة الفرق عن بُعد، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل تزايد الاعتماد على العمل عن بُعد. القائد الفعال في هذا السياق يجب أن يمتلك القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع أفراد الفريق، من خلال أدوات وتقنيات تكنولوجية تتيح التعاون المستمر والتفاعل الفوري. هذا يتطلب تطوير المهارات اللغوية والعاطفية لضمان أن رسائل القائد تصل بفعالية وأن الفرق يمكنها التفاعل بسهولة رغم المسافات الجغرافية.

٤. واقع تطبيق ممارسات الموارد البشرية في ميناء عدن:

❖ التركيز على رفاهية الموظفين في ميناء عدن:

إدارة ميناء عدن تُولي اهتمامًا متزايدًا بموظفيها من خلال توفير بيئة عمل تتيح التوازن بين الحياة العملية والشخصية؛ وذلك من خلال تطبيق ما يلي:

- توفير بيئة عمل مناسبة في كل قطاعات الميناء.
- توفير وسائل السلامة الحديثة (سيارات مطافئ وإسعاف).
- توفير وسائل نقل مناسبة وملائمة.
- توفير نظام تأمين صحي (داخل وخارج الجمهورية اليمنية) واجتماعي للموظف وأسرته.
- انتظام صرف المرتبات بما يحقق الأمان الوظيفي.

○ توفير الحوافز المادية والمعنوية لكافة العاملين بالميناء.

❖ تطور العمل الهجين والعمل عن بُعد في ميناء عدن:

على الرغم من أن ميناء عدن يُعتبر من الأماكن التي تتطلب وجود الموظفين في الموقع لثلبية احتياجات العمليات البحرية والتخليص الجمركي، إلا أن الإدارة بدأت في استخدام العمل الهجين للمجالات التي يمكن تنفيذها عن بُعد، مثل إدارة الحسابات، الدعم الفني، وتنسيق الأعمال المكتبية. يتم دعم هذا النموذج من خلال توفير منصات التعاون الرقمي مثل Microsoft Teams وZoom، مما يسمح للموظفين بالعمل عن بُعد بشكل فعال خلال أوقات محددة، مع التأكد من توافر البنية التحتية التقنية المناسبة لضمان التواصل الفعال والمرونة في ساعات العمل. وذلك عن طريق ما يلي:

○ زيادة الاستثمار في العمل عن بعد.

❖ تطوير دور قيادي للموارد البشرية في ميناء عدن:

تعكف إدارة ميناء عدن على تطوير مهارات القيادة داخل قسم الموارد البشرية من خلال تعزيز الذكاء العاطفي بين القادة لإدارة فرق عمل متعددة. نظرًا للطبيعة المتنوعة لموظفي الميناء، فإن القادة يُشجَّعون على التعامل مع مختلف الجنسيات والثقافات بكفاءة من خلال التفاعل مع موظفيهم بطريقة تراعي احتياجاتهم الخاصة، مما يساهم في بناء بيئة عمل متكاملة. كما يُدرَّب القادة على المرونة في التعامل مع التحديات المتزايدة، مثل التغيرات المفاجئة في أحجام الشحن والظروف الجغرافية الصعبة. هذه المهارات القيادية تساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على بيانات دقيقة وتحليل احتياجات العمل المستقبلي. وذلك من خلال ما يلي:

○ إيجاد كادر بشري بحري متخصص ذو قدرة عالية من المهارة والخبرة العملية.

○ إيجاد أنظمة إلكترونية إدارية للموارد البشرية مثل نظام الرامكو المطبق بالفعل في الميناء.

○ تطبيق نظام تدوير (Rotation) بين دوائر المؤسسة المختلفة.

○ العمل على تطبيق لوائح وأنظمة الخدمة المدنية.

- تكوين فرق عمل (لجان) لشئون العاملين في كل إدارة للنظر في مواضيع الترفيعات والترقيات بحسب الاستحقاق.
- إعداد خطط وموازنات ثانوية للموارد البشرية (الموازنة الوظيفية).
- إعداد لوائح التوصيف الوظيفي خاصة للجانب الإداري والإرشادي.
- إعداد دورات داخلية في مجال تطوير الموارد البشرية مع المعاهد والجامعات والمؤسسات المتخصصة.

❖ دخول الموارد البشرية لمفهوم Metavers في ميناء عدن:

في ميناء عدن، يتم استكشاف استخدام تقنيات الواقع الافتراضي لتحسين التدريب والاختبارات الوظيفية. مثلاً، يتم تدريب الموظفين الجدد في مراكز متخصصة على محاكاة بيئات العمل في الميناء عبر محاكاة افتراضية للبيئة البحرية، مما يعزز مهاراتهم في التعامل مع المعدات والأوضاع الميدانية. وذلك من خلال ما يلي:

- تعمل إدارة الميناء على تطبيق هذا المفهوم خاصة في الجانب الإرشادي والهندسي بالتنسيق مع المعاهد والجامعات والمؤسسات المتخصصة، خاصة مع الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بجمهورية مصر العربية.

❖ زيادة التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في ميناء عدن:

بدأ ميناء عدن في تعزيز الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية من خلال دمج هذه الإدارة في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية للميناء. حيث تُسهم إدارة الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات البشرية المستقبلية للميناء بناءً على التوسع في الأنشطة التجارية واللوجستية، وتطوير سياسات تدريب مستمرة لمواكبة التطورات التقنية. يقوم المسؤولون بتطوير استراتيجيات لزيادة فعالية القوى العاملة بما يتماشى مع أهداف الميناء على المدى الطويل، مما يساعد في تعزيز القدرة التنافسية للميناء في السوق الإقليمي والدولي.

وذلك عن طريق ما يلي:

- إعداد خطط التدريب والتأهيل للجانب الإرشادي التخصص من خلال ابتعائهم الي دورات بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري بجمهورية مصر العربية أو في بريطانيا ومالطا والهند وعمان وغيرها.
- إعداد خطط التدريب للكادر الإداري سواء لعقد الدورات القصيرة أو الطويلة سواء في الموارد البشرية أو الإدارية الأخرى (مصر، السودان، مالطا).



❖ التطوير والتدريب في بيئة العمل في ميناء عدن:

يُركز ميناء عدن على تطوير البرامج التدريبية التي تسهم في تحسين مهارات موظفيه وزيادة معرفتهم المتعلقة بإدارة العمليات اللوجستية، خاصة في مجال الشحن والموانئ. حيث تُنظّم دورات تدريبية بصفة دورية موجهة للمجالات البحرية والتقنية لإعداد الموظفين لمواجهة التحديات اليومية. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الميناء على التعليم المستمر من خلال توفير منصات إلكترونية تتيح للموظفين المشاركة في دورات تعليمية خارجية أو عبر الإنترنت تواكب تطور السوق وتحسين الأداء الوظيفي. وذلك عن طريق ما يلي:

- عمل الميناء على إنشاء إدارة متخصصة في التدريب والتأهيل وهو مركز التدريب البحري. والذي يعمل على تقديم خدمات التدريب والتأهيل للكاردار الإداري والفني والبحري
- (مرفق أدناه جدول يوضح الدورات التدريبية للعاملين بالميناء).

تم عقد العام 2024م (الآتي) الميناء المخطط له 13 دورة شارك فيها 137 مشارك ومشاركة الميناء المخطط له 11 دورة شارك فيها 43 مشارك				
م	الدورة	أشهر	مدة	مستوى
المحور الأول: المهارات الأساسية				
1	اللغة الإنجليزية	14	أسبوعين	2024/1/14
2	اللغة الإنجليزية	17	أسبوعين	2024/5/19
3	Excel	8	أسبوع	2024/2/18
4	Access	9	أسبوع	2024/2/25
5	المحاسبة والإدارة المالية	13	أسبوع	2024/3/3
6	المحاسبة والإدارة المالية	7	أسبوع	2024/7/26
7	إدارة العمليات	17	أسبوع	2024/8/4
8	إدارة العمليات	14	أسبوع	2024/8/18
9	إدارة العمليات	12	أسبوع	2024/9/15
10	إدارة العمليات	3	أسبوع	2024/10/20
11	إدارة العمليات	3	أسبوع	2024/10/20
12	إدارة العمليات	17	أسبوع	2024/11/10
13	إدارة العمليات	3	أسبوع	2024/12/6
المحور الثاني: المهارات المتخصصة				
المحور الثالث: المهارات المتخصصة				
1	إدارة العمليات	1	أسبوع	2024/1/14
2	إدارة العمليات	6	أسبوع	2024/5/19
3	إدارة العمليات	4	أسبوع	2024/2/18
4	إدارة العمليات	10	أسبوع	2024/2/25
5	إدارة العمليات	8	أسبوع	2024/3/3
6	إدارة العمليات	8	أسبوع	2024/7/26
7	إدارة العمليات	1	أسبوع	2024/8/4
8	إدارة العمليات	1	أسبوع	2024/8/18
9	إدارة العمليات	1	أسبوع	2024/9/15
10	إدارة العمليات	7	أسبوع	2024/10/20
11	إدارة العمليات	5	أسبوع	2024/10/20
المحور الرابع: المهارات المتخصصة				
المحور الخامس: المهارات المتخصصة				
المحور السادس: المهارات المتخصصة				
المحور السابع: المهارات المتخصصة				
المحور الثامن: المهارات المتخصصة				
المحور التاسع: المهارات المتخصصة				
المحور العاشر: المهارات المتخصصة				
المحور الحادي عشر: المهارات المتخصصة				
المحور الثاني عشر: المهارات المتخصصة				
المحور الثالث عشر: المهارات المتخصصة				
المحور الرابع عشر: المهارات المتخصصة				
المحور الخامس عشر: المهارات المتخصصة				
المحور السادس عشر: المهارات المتخصصة				
المحور السابع عشر: المهارات المتخصصة				
المحور الثامن عشر: المهارات المتخصصة				
المحور التاسع عشر: المهارات المتخصصة				
المحور العشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الحادي والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الثاني والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الثالث والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الرابع والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الخامس والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور السادس والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور السابع والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الثامن والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور التاسع والعشرون: المهارات المتخصصة				
المحور الثلاثون: المهارات المتخصصة				

❖ زيادة الانتشار لخوارزميات التحول الرقمي للموارد البشرية في ميناء عدن:

يعتبر الميناء من المنشآت الاقتصادية الرائدة في مجال التحول الرقمي سواء علي مستوى اليمن أو على المستوى الإقليمي حتى تكون مواكبة لجميع التطورات الحديثة في صناعة النقل البحري. وتعتبر نظم إدارة الموارد البشرية الرقمية جزءاً أساسياً من استراتيجية ميناء عدن لتحسين كفاءة إدارة الموظفين. حيث يتم دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات مثل التحليل التنبؤي للتوظيف، مما يعزز قدرة الميناء على تخطيط احتياجاته من القوى العاملة بشكل أكثر دقة. وذلك عن طريق ما يلي:

- إنشاء إدارة تقنية معلومات ذات خبرة ضمن الهيكل التنظيمي للميناء.
- تنصيب نظام إلكتروني مالي متطور وهو أحد أهم الأنظمة العالمية في الجانب المالي والإداري.
- تنصيب نظام مالي وإداري في المركز الرئيسي لميناء عدن.
- إنشاء شبكة إنترانت (Intranet) داخلية بحيث يتم العمل من خلال المدراء والمختصين بالميناء.

❖ زيادة الاستثمار في العمل عن بعد في ميناء عدن:

منذ جائحة كورونا، بدأ ميناء عدن في زيادة الاستثمار في العمل عن بُعد لبعض الوظائف مثل الدعم الفني، الحسابات، والتنسيق الإداري. هذا التوجه تم من خلال تحسين تقنيات التواصل عبر الإنترنت وأدوات إدارة المشاريع مثل Trello وSlack، مما يعزز من التعاون بين الفرق. يساهم هذا التوجه في خفض التكاليف التشغيلية من خلال تقليل الحاجة إلى المساحات المكتبية التقليدية، كما يعزز من إمكانية جذب مواهب جديدة من مناطق جغرافية مختلفة. وذلك عن طريق ما يلي:

- تطوير الأنظمة التشغيلية للحاويات (TOS).
- تطوير نظام زودياك (Zodiac v.8) وهو من الأنظمة التشغيلية المتقدمة من نظام TOS. والذي يساعد علي زيادة كفاءة العمليات بالميناء سواء بين العاملين والمتعاملين مع الميناء من شركات وخطوط ملاحية. مما يمكن العميل من الحصول على كافة البيانات الخاصة به أونلاين (Online).

❖ التركيز على تطوير القيادة والمدراء في ميناء عدن:

تسعى إدارة ميناء عدن إلى تطوير القيادات الإدارية من خلال تدريب المدراء على اتخاذ القرارات الاستراتيجية وبناء فرق عمل فعالة. يشمل ذلك برامج التدريب القيادي التي تهدف إلى تحسين مهارات المدراء في إدارة الفرق عن بُعد وتعزيز الابتكار داخل بيئة العمل. تهدف هذه البرامج إلى تحقيق التوازن بين المهارات التقنية والتفاعل البشري لتطوير بيئة عمل تفاعلية وتحفيزية داخل الميناء. وذلك عن طريق ما يلي:

- الحاق قيادات الميناء سواء على المستوى المتوسط أو الإدارة العليا بالمعاهد والاكاديميات المتخصصة الدولية في مجال النقل البحري.
- عمل زيارات ميدانية لموانئ الدول المجاورة (ميناء جبل علي، ميناء خليفة، ميناء السخنة، ميناء الإسكندرية، ميناء جيبوتي) للاستفادة من تجاربها ولمواكبة التطورات الحديثة في الموانئ.
- العمل على لقاءات أسبوعية على كافة المستويات لمناقشة مستوى تنفيذ الخطط والبرامج.

٥. توصيات الدراسة:

توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- التركيز على رفاهية الموظفين في ميناء عدن؛ يجب على إدارة ميناء عدن الاستمرار في تحسين رفاهية الموظفين من خلال زيادة تحسين برامج الدعم النفسي والصحي، توفير بيئة عمل آمنة أفضل، وتحسين التأمين الصحي والتي من شأنها المساهمة في رفع الإنتاجية وتقليل التوتر وزيادة ولاء الموظفين.
- العمل على تطوير العمل الهجين وعن بُعد في ميناء عدن؛ يمكن تعزيز العمل الهجين باستخدام منصات التعاون الرقمية مثل برنامج Microsoft Teams وبرنامج Zoom، وتطبيق سياسات مرنة لتنظيم ساعات العمل. هذا سيزيد من المرونة ويحسن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

- تطوير دور قيادي للموارد البشرية في ميناء عدن؛ يجب تطوير مهارات القيادة من خلال برامج تدريبية في الذكاء العاطفي وإدارة الفرق المتنوعة. والعمل على استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الموظفين وتحسين الأداء.
- دخول الموارد البشرية لمفهوم Metavers في ميناء عدن؛ ينبغي استكشاف استخدام تقنيات الواقع الافتراضي لتدريب الموظفين ومحاكاة بيئات العمل. يمكن أيضاً استخدام الميتافيرس لإجراء المقابلات الوظيفية وتقييم الأداء.
- زيادة التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في ميناء عدن؛ ينبغي لإدارة الموارد البشرية أن تشارك في التخطيط الاستراتيجي للميناء من خلال تحليل احتياجات القوى العاملة وتطوير استراتيجيات تدريب تتماشى مع التطورات المستقبلية في قطاع الموانئ.
- تطوير التعليم والتدريب وكل ما هو جديد في مجال صناعة النقل البحري؛ يجب تطوير برامج تدريبية مستمرة تواكب التحولات الرقمية، وتوسيع التعليم الإلكتروني للموظفين لتحسين مهاراتهم في مجالات الإدارة والمعدات الحديثة.
- زيادة الانتشار لخوارزميات التحول الرقمي للموارد البشرية في ميناء عدن؛ يجب تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية (HRMS) واستخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الموظفين وتحسين التوظيف والتدريب.
- زيادة الاستثمار في العمل عن بُعد في ميناء عدن؛ ينبغي استثمار المزيد في أدوات التواصل الرقمية وتوفير التدريب المستمر للموظفين على استخدام هذه الأدوات بفعالية، مما يعزز من مرونة العمل.
- تطوير القيادة والمدراء في ميناء عدن؛ يجب توفير برامج تدريبية لتطوير مهارات اتخاذ القرارات الاستراتيجية وبناء فرق العمل، مع تعزيز التواصل الداخلي لضمان تفاعل فعال بين القادة والموظفين.

المصادر:

المصادر باللغة العربية:

١. الحزمي، محسن محمد فهاد. ٢٠٢٥. الأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية (دراسة نظرية تحليلية). *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، ١٢٩ (١٢٩)، pp.1121-1165
<https://dx.doi.org/10.21608/edusohag.2024.336679.1612>
٢. راشد، طلال محمد سعد؛ المجاهد، آمال محمد. ٢٠٢٥. استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ودورها في الحد من هجرة الكفاءات العلمية الأكاديمية دراسة ميدانية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية. *Albaydha University Journal*، ٧ (١)، pp.366-376
<https://baydaauniv.net/buj/index.php/buj/article/view/727/636>
٣. صالح، عبدالسلام علي؛ الشامس، محمد محمود؛ عبد القادر، انتصار السيد. ٢٠٢٥. دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على المصرف التجاري الوطني فرع الظهرة. *المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي (AAJSR)*، pp.366-376
<https://aajsr.com/index.php/aajsr/article/view/443>
٤. عمران، كامل على متولي؛ عمران، سالي كامل علي متولي؛ حميدان، رشا عاهد اسماعيل احمد. ٢٠٢٥. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الابتكاري بالتطبيق على البنوك المصرية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*، ٥٧ (٢)، pp.187-220
<https://doi.org/10.21608/sjsc.2024.297627.1466>
٥. الشمري، مطر عبدالهادي. ٢٠٢٥. متطلبات تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلوك الابداعي لدى مؤسسات التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية). *مجلة كلية التربية بالعريش*، ١٣ (٤٢.٢)، pp.63-114
<https://dx.doi.org/10.21608/foej.2025.363414.1312>
٦. البندك، سامر جورج نصري. ٢٠٢١. واقع استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي (شركات التأمين المسجلة في فلسطين في محافظة رام الله و بيت لحم) (Doctoral dissertation، جامعة القدس)
<https://dspace.alquds.edu/items/0a59e603-d62f-49c8-9e06-c70473443e91>

٧. ال فطیح، محمد مهدي مسعود. ٢٠٢٥. أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS)*، pp.39-54.
<https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/view/1072>
٨. إسماعیل، رشا عاهد؛ عمران، کامل على متولي؛ عمران، سالی کامل علي متولي. ٢٠٢٥. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق الأداء الابتكاري بالتطبيق على البنوك المصرية. *المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة*، ٥(١)، pp.199-216.
<https://dx.doi.org/10.21608/ajcjc.2025.309235.1164>

المصادر باللغة الإنجليزية:

9. Kim, S., Khoreva, V. and Vaiman, V., 2025. Strategic Human Resource Management in the Era of Algorithmic Technologies: Key Insights and Future Research Agenda. *Human Resource Management*, 64(2), pp.447-464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22268>
10. Manroop, L., Zheng, H., Malik, A., Milner, M., Schulz, E. and Banerji, K., 2025. Human resource management in times of crisis: Strategies for a post COVID-19 workplace. *Organizational Dynamics*, 54(1), p.101060. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101060>