

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

التكليف الثاني

أسم الطالب
محمد فهد السبيعي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

أسئلة البحث)) Research Questions

- ١- ما مفهوم الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ٢- ما أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ٤- كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف؟
- ٥/ ما أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين؟
- ٦- ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟

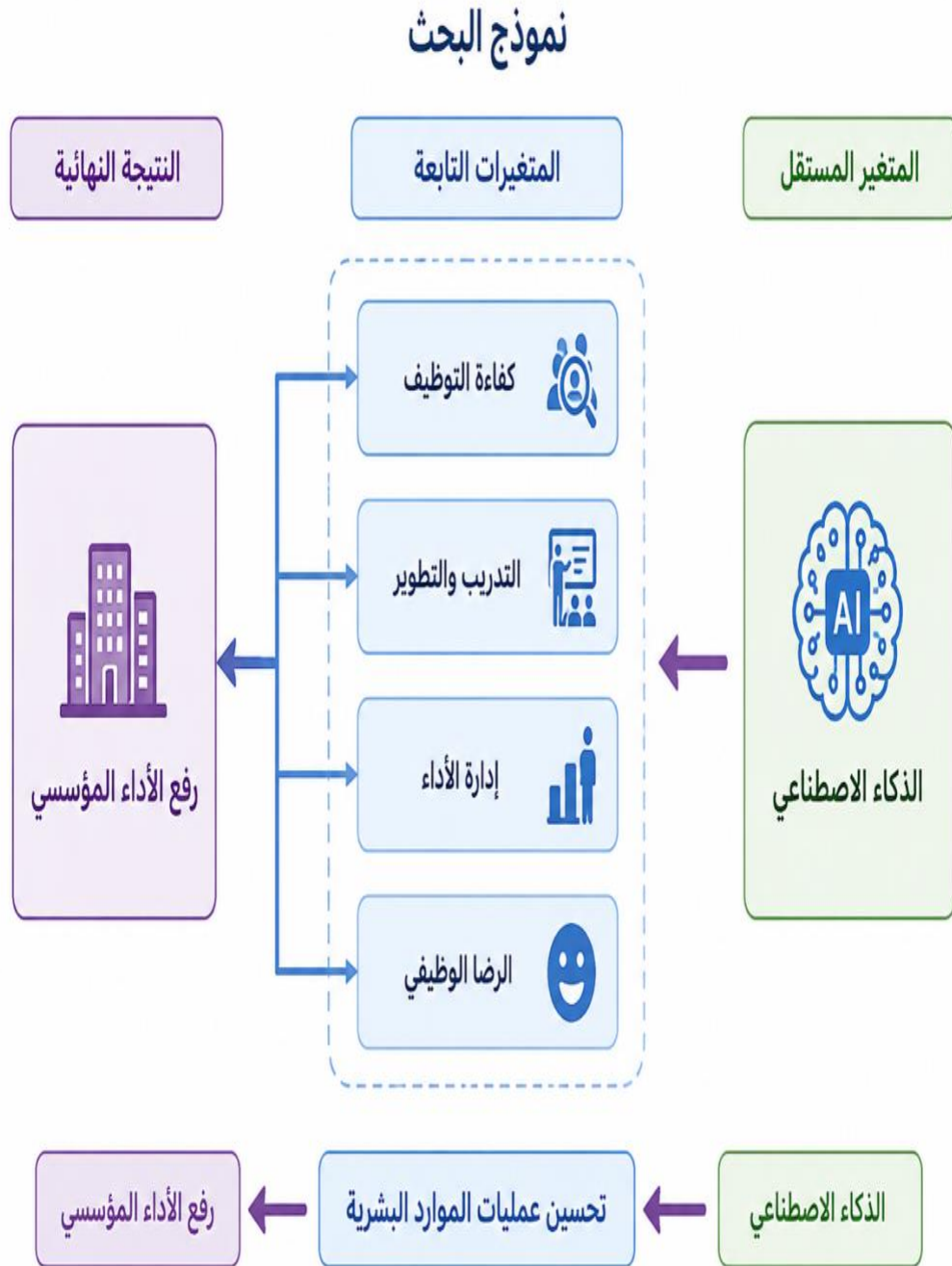
أهداف البحث)) Research Objectives

- ١- التعرف على مفهوم الذكاء الاصطناعي.
- ٢- دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- ٣- تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف وإدارة الأداء.
- ٤- تحديد التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي.
- ٥- تقديم توصيات لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي.

فرضيات البحث)) Research Hypotheses

- ١- توجد علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
- ٢- يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية التوظيف واختيار الموظفين.
- ٣- يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي إيجابيًا على أداء الموظفين.
- ٤- توجد تحديات تقنية وتنظيمية تحد من فعالية تطبيق الذكاء الاصطناعي.

Research Model (نموذج البحث)



الدراسة الميدانية المقترحة

تُجرى الدراسة الميدانية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتشمل عددًا من المؤسسات الحكومية والخاصة التي تضم إدارات للموارد البشرية. ويتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارات الموارد البشرية، بينما تتراوح عينة الدراسة بين (100-150) موظفًا يتم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ثم تُحلل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث.

منهجية البحث)) Research Methodology

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

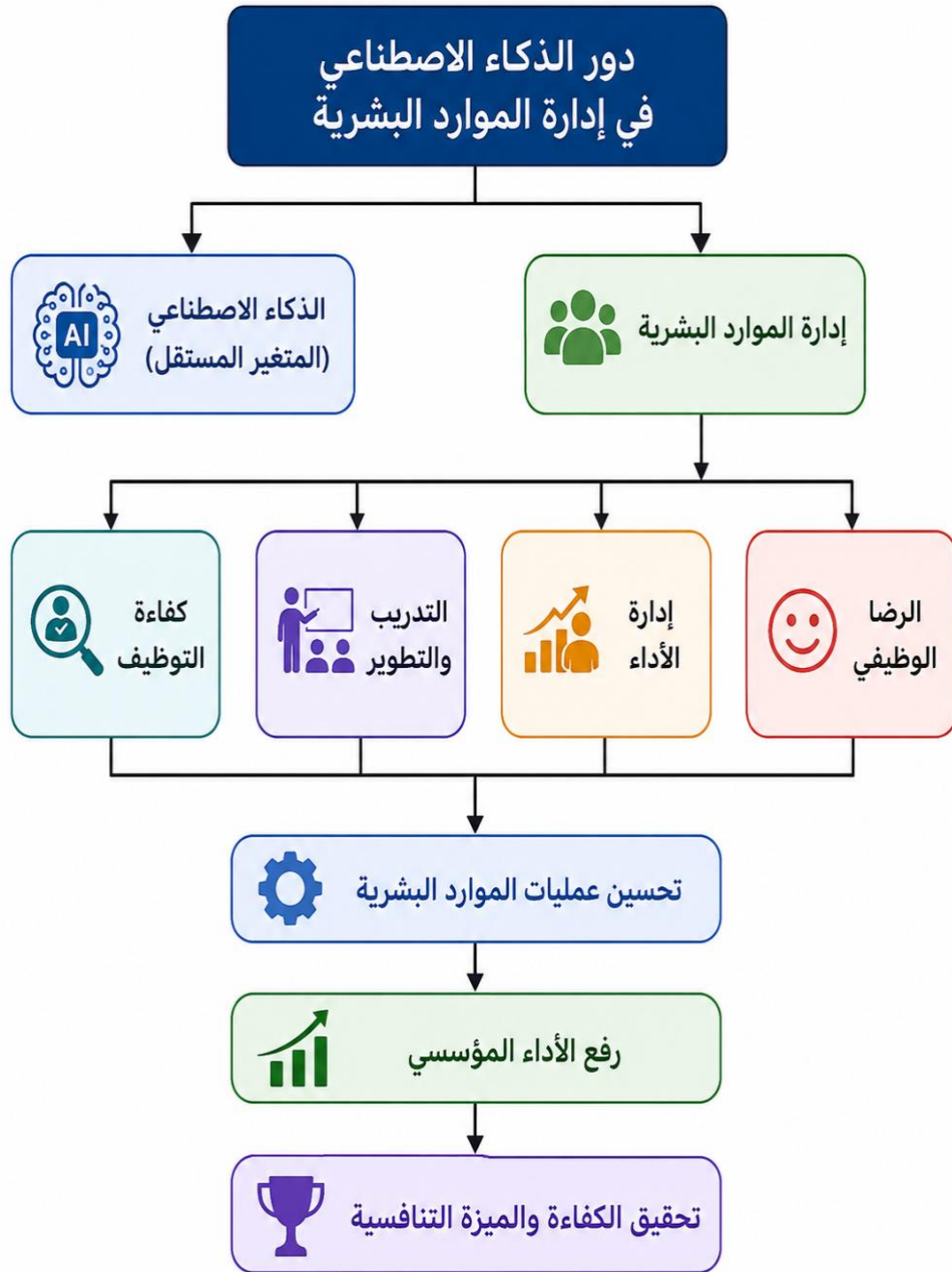
أداة جمع البيانات: استبانة موجهة للعاملين في إدارات الموارد البشرية.

مجتمع الدراسة: موظفو الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة.

عينة الدراسة: 100-150 موظفًا.

أساليب التحليل: المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، تحليل الارتباط والانحدار.

رسم المخطط المقترح للمشروع



جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	8

قائمة المراجع

1. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management. Academy of Management Perspectives.**
2. **Minbaeva, D. (2021). Disruption in Human Resource Management. Human Resource Management Review.**
3. **Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial Intelligence, Robotics, Advanced Technologies and Human Resource Management. International Journal of Human Resource Management.**
4. **Nawaz, N., Gomes, A. M., & Chatterjee, S. (2023). Artificial Intelligence in Human Resource Management. Journal of Business Research.**
5. **Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th Edition). Pearson.**
6. **Armstrong, M. (2024). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.**