

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



عنوان البحث

أثر الذكاء الاصطناعي (AI) على إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالب/

المهمل العنزي

إشراف/

العام الدراسي:

2024

تعيش البشرية اليوم عصرًا من التقدم العلمي والتكنولوجي غير المسبوق، والذي لم يكن ليخطر على بال أي إنسان على وجه الأرض قبل خمسين عامًا فقط. لقد ساهمت هذه الابتكارات في تسريع وتيرة تطور المجتمع البشري بكافة مظاهره. ولعل أبرز اختراع ساهم في إطلاق هذه النهضة غير المسبوقة هو اكتشاف شبكة الإنترنت، التي قربت البعيد واخترقت الحدود واختزلت الزمن وقربت المسافات وجعلت كل شيء سهلًا في الوصول إليه وتحقيقه. وتستمر مسيرة الاختراعات المذهلة في حياة الإنسان حتى وصل إلى مرحلة ما يسمى بمرحلة "الذكاء الاصطناعي"، والتي جعلت من الاختراعات الجامدة مصدر تفكير ووعي تقدم للإنسان ما يحتاجه من علم ومعرفة وارشاد وتوجيه. إنها حالة غير مسبوقة لم تعيشها البشرية في تاريخها السابق على الإطلاق.

لا شك أن مثل هذه الاختراعات، عندما يتم استخدامها بالطرق الصحيحة والأخلاقية، فإنها تقدم للإنسان خدمات لم تخطر على باله وتسهل عليه نظم حياته وممارساته اليومية. ولكن على العكس من ذلك، عندما تستخدم بطريقة غير أخلاقية، فإنها تكون وبالاً عليه.

الموارد البشرية بشكل عام وفي منظمات الأعمال بشكل خاص هي المتأثرة الأولى والأخيرة من كل التطورات التي تشهدها الحياة الإنسانية. وفي هذه الورقة التي نضعها، نسلط الضوء على بعض هذه التأثيرات المتوقعة للذكاء الاصطناعي على الموارد

- تحديد أفضل الممارسات لتصميم وتنفيذ أنظمة الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية بطريقة عادلة وخالية من التحيز.
- ضمان حماية خصوصية بيانات الموظفين واستخدامها بشكل مسؤول وأخلاقي.
- تخفيف مخاطر فقدان الوظائف من خلال إعادة تدريب الموظفين وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتكيف مع بيئة العمل المتغيرة.
- تعزيز الشفافية والثقة في أنظمة الذكاء الاصطناعي من خلال توفير معلومات واضحة حول كيفية عملها واتخاذ القرارات.
- تحديد المسؤوليات بشكل واضح لضمان مساءلة الأفراد أو المنظمات عن أي ضرر قد ينتج عن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- بالإضافة إلى ذلك، يمكننا أيضاً:
- دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على ثقافة العمل وسلوكيات الموظفين.
- تقييم فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات الموارد البشرية، مثل التوظيف، والتطوير، والأداء، والاحتفاظ بالموظفين.
- تطوير إرشادات أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية.
- نشر الوعي حول فوائد ومخاطر الذكاء الاصطناعي بين أصحاب المصلحة في مجال الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

تُقدم هذه الدراسة رؤيةً ثاقبةً حول التأثيرات المستقبلية للذكاء الاصطناعي على مجال الموارد البشرية. تُساعد هذه الدراسة في تحديد أفضل الممارسات لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية. تُساهم هذه الدراسة في معالجة التحديات الأخلاقية والاجتماعية التي قد تنجم عن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

- تحليل التأثيرات المتوقعة لاستخدام الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية في مختلف المنظمات.
- تقييم إمكانية توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية.
- تحديد التحديات الأخلاقية والاجتماعية التي قد تنجم عن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية واقتراح حلول لمعالجتها.

تساؤلات الدراسة

تساؤلات الدراسة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية:

1. التأثيرات على وظائف الموارد البشرية:

كيف سيؤثر الذكاء الاصطناعي على أنواع الوظائف المطلوبة في مجال الموارد البشرية؟

ما هي المهارات الجديدة التي سيحتاجها موظفو الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي؟

كيف ستتغير مهام ومسؤوليات موظفي الموارد البشرية مع ازدياد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟

2. تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية:

ما هي المجالات المحددة في إدارة الموارد البشرية التي يمكن أن يستفيد فيها استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل كبير؟

كيف يمكن لذكاء الاصطناعي أن يساعد في أتمتة المهام المتكررة وتحسين كفاءة العمليات في مجال الموارد البشرية؟

ما هي الأدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي الأكثر فعالية لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية؟

3. التحديات الأخلاقية والاجتماعية:

ما هي المخاطر الأخلاقية المحتملة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، مثل التحيز والتمييز؟

كيف يمكن ضمان استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية بطريقة عادلة وخالية من التحيز؟

ما هي المخاوف بشأن خصوصية البيانات في مجال الموارد البشرية مع ازدياد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟

كيف يمكن ضمان حماية خصوصية بيانات الموظفين مع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

ما هي التأثيرات الاجتماعية المحتملة لاستخدام الذكاء الاصطناعي على سوق العمل، مثل فقدان الوظائف وتغيير طبيعة العمل؟

كيف يمكن التخفيف من هذه التأثيرات الاجتماعية السلبية لتعزيز التكيف مع التغييرات التي يُحدثها الذكاء الاصطناعي؟

4. فعالية تطبيق الذكاء الاصطناعي:

ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

ما هي أفضل الممارسات لتصميم وتنفيذ أنظمة الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

كيف يمكن قياس فعالية استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

ما هي التحديات التي تواجه المنظمات في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

كيف يمكن التغلب على هذه التحديات لضمان التطبيق الفعال لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟
5. دراسات الحالة وتحليل السيناريوهات:

كيف تستخدم المنظمات المختلفة تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

ما هي الدروس المستفادة من دراسات الحالة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

ما هي السيناريوهات المستقبلية المحتملة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

كيف يمكن للمنظمات الاستعداد للتغيرات المستقبلية التي قد يُحدثها الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية؟

فروض الدراسة:

- من المتوقع أن يُحدث الذكاء الاصطناعي ثورةً حقيقية في وظائف الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام المتكررة وتعزيز عملية اتخاذ القرار وتحسين تجربة الموظفين.
- يمكن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل البيانات وتقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- من المهم معالجة التحديات الأخلاقية والاجتماعية التي قد تنجم عن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية لضمان الاستفادة من هذه التقنيات بشكلٍ عادلٍ ومستدام.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات تطبيقه بجامعة الملك سعود من وجهة نظريئة التدريس بالجامعة" (2022):

الهدف: تحديد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود، ومعرفة معوقاته ومتطلبات تطبيقه من وجهة نظريئة التدريس.

المنهجية: استخدام استبانة إلكترونية لجمع البيانات من 245 عضوًا من هيئة التدريس.

النتائج: أظهرت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود لا يزال محدودًا، وأن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون استخدامه بشكل أوسع، مثل نقص الوعي بفوائده، وعدم وجود بنية تحتية مناسبة، والمخاوف بشأن الخصوصية والأمان.

التوصيات: تدعو الدراسة إلى زيادة الوعي بفوائد استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتوفير بنية تحتية مناسبة، ومعالجة مخاوف الخصوصية والأمان، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

الدراسة الثانية:

2. "دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك" (2022):

الهدف: تحليل دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك.

المنهجية: استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال المراجعة الأدبية ودراسة الحالة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك يمكن أن يساهم في رفع كفاءة النظم الإدارية من خلال أتمتة المهام، وتحسين عملية اتخاذ القرار، وتقديم خدمات أفضل للموظفين.

التوصيات: تدعو الدراسة إلى تبني استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وتدريب الموظفين على استخدام هذه التقنيات، وتطوير بنية تحتية مناسبة، ووضع خطط استراتيجية لتطبيق الذكاء الاصطناعي.

الدراسة الثالثة :

3. "و اقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية" (2021):

الهدف: تحديد و اقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعرفة التحديات التي تواجه استخدامها.

المنهجية: استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال المراجعة الأدبية واستبيان إلكتروني.

النتائج: أظهرت الدراسة أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لا يزال محدودًا، وأن هناك العديد من التحديات التي تواجه استخدامها، مثل نقص الوعي بفوائدها، والمخاوف بشأن الخصوصية والأمان، وصعوبة دمجها مع الأنظمة الحالية.

التوصيات: تدعو الدراسة إلى زيادة الوعي بفوائد استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ومعالجة مخاوف الخصوصية والأمان، وتطوير خطط استراتيجية لتطبيق هذه التطبيقات.

■ نتائج الدراسات السابقة

بشكل عام، تشير نتائج الدراسات السابقة إلى أن الذكاء الاصطناعي له تأثير كبير على وظائف الموارد البشرية في مختلف المنظمات، بما في ذلك الجامعات. وتشمل هذه التأثيرات ما يلي:

1. أتمتة المهام: يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة العديد من المهام المتكررة التي يقوم بها موظفو الموارد البشرية، مثل معالجة طلبات التوظيف وإدخال البيانات وإعداد التقارير.

2. تحسين عملية اتخاذ القرار: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات وتقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي للمساعدة في عملية اتخاذ القرار في مجالات مختلفة مثل التوظيف والتدريب والتطوير وإدارة الأداء.

3. تقديم خدمات أفضل للموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم خدمات أفضل للموظفين من خلال توفير دعم ذاتي 24/7، والإجابة على الأسئلة، وتقديم توصيات مخصصة.

4. تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية: يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام، وتحسين عملية اتخاذ القرار، وتقديم خدمات أفضل للموظفين.

5. تغيير وظائف الموارد البشرية: سيؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تغيير وظائف الموارد البشرية، حيث ستقل الحاجة إلى المهام المتكررة، بينما ستزداد الحاجة إلى المهارات مثل التفكير النقدي وحل المشكلات والتواصل.

6. التحديات الأخلاقية والاجتماعية: يثير استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية العديد من التحديات الأخلاقية والاجتماعية، مثل التحيز والتمييز، ومخاوف الخصوصية، والتأثير على سوق العمل.

7. أهمية أخلاقيات الذكاء الاصطناعي: من المهم معالجة التحديات الأخلاقية والاجتماعية التي قد تنجم عن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية لضمان الاستفادة من هذه التقنيات بشكل عادل ومستدام.

8. أفضل ممارسات تصميم وتنفيذ أنظمة الذكاء الاصطناعي: هناك العديد من أفضل الممارسات لتصميم وتنفيذ أنظمة الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، مثل تحديد الأهداف بوضوح، وإشراك أصحاب المصلحة، واختبار الحلول بعناية، وضمان اتباع مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي.

المنهجية وطرق البحث:

- سيتم اتباع منهجية بحثية تحليلية وصفية لتقييم التأثيرات المتوقعة لاستخدام الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية.
- أدوات جمع البيانات:
- سيتم استخدام المراجع العلمية والمواقع الإلكترونية المتخصصة لجمع المعلومات حول الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في مجال الموارد البشرية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المطلب الأول: مفهوم الذكاء الاصطناعي

تعريف الذكاء الاصطناعي:

الذكاء الاصطناعي (AI) هو فرع من علوم الكمبيوتر يهتم بإنشاء آلات ذكية قادرة على أداء المهام التي تتطلب عادةً ذكاءً بشرياً، مثل التعلم والتفكير وحل المشكلات.

أبرز مجالات الذكاء الاصطناعي:¹

التعلم الآلي: هو مجال من الذكاء الاصطناعي يسمح للآلات بالتعلم من البيانات دون الحاجة إلى برمجة صريحة.

الشبكات العصبية: هي أنظمة حاسوبية مستوحاة من الدماغ البشري، قادرة على التعلم من البيانات واتخاذ القرارات.

معالجة اللغة الطبيعية: هي مجال من الذكاء الاصطناعي يسمح للآلات بفهم اللغة البشرية والتفاعل معها.

رؤية الكمبيوتر: هي مجال من الذكاء الاصطناعي يسمح للآلات بفهم وتحليل الصور ومقاطع الفيديو.

تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي:

لقد شهد مجال الذكاء الاصطناعي تقدماً هائلاً خلال العقود الأخيرة، وذلك بفضل التطورات في مجالات مثل:

قوة الحوسبة: أصبحت أجهزة الكمبيوتر أسرع وأكثر قوة، مما يسمح بتشغيل خوارزميات الذكاء الاصطناعي المعقدة.

كمية البيانات: أصبحت كمية البيانات المتاحة هائلة، مما يسمح للآلات بالتعلم من كميات أكبر من البيانات وتحسين أدائها.

¹ موقع جامعة هارفارد حول الذكاء الاصطناعي: <https://www.harvard.edu/in-focus/artificial-intelligence>

الذكاء الاصطناعي مفتوح المصدر: أدى انتشار أدوات وبرامج الذكاء الاصطناعي مفتوح المصدر إلى تسريع وتيرة الابتكار في هذا المجال.

نتائج تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي:²

أدى تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق العديد من الإنجازات المذهلة، مثل: سيارات ذاتية القيادة: تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتمكين السيارات من القيادة دون الحاجة إلى تدخل بشري. مساعدون ذكيون: مثل "سيرى" و "أليكسا" يستخدمون تقنيات الذكاء الاصطناعي لفهم الأوامر البشرية وتنفيذ المهام. التشخيص الطبي: تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل الصور الطبية وتشخيص الأمراض بدقة أعلى. التنقيب عن الأدوية: تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لاكتشاف وتطوير أدوية جديدة.

مخاوف أخلاقية واجتماعية:

يُثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي العديد من المخاوف الأخلاقية والاجتماعية، مثل: التحيز والتمييز: قد تؤدي خوارزميات الذكاء الاصطناعي إلى تحيزات وتمييز ضد بعض الفئات من الناس. الخصوصية: قد تؤدي تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى انتهاك خصوصية الأفراد. فقدان الوظائف: قد تؤدي تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى فقدان الوظائف في بعض القطاعات. مستقبل الذكاء الاصطناعي:³

من المتوقع أن يلعب الذكاء الاصطناعي دورًا متزايد الأهمية في حياتنا في المستقبل. من المهم أن نستخدم هذه التقنيات بشكل مسؤول وأخلاقي لضمان تحقيق الفائدة للجميع.

² موقع معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا حول الذكاء الاصطناعي:

<https://www.media.mit.edu/research/?filter=everything&tag=artificial-intelligence>

³ موقع منظمة OpenAI حول الذكاء الاصطناعي: <https://openai.com>

المطلب الثاني: آلية عمل الذكاء الاصطناعي

آلية عمل الذكاء الاصطناعي:

يعتمد الذكاء الاصطناعي على خوارزميات معقدة قادرة على التعلم من البيانات وتحليلها وفهم الأنماط واتخاذ القرارات.

تشمل خطوات عمل الذكاء الاصطناعي بشكل عام ما يلي:⁴

جمع البيانات: يتم جمع البيانات من مصادر مختلفة، مثل قواعد البيانات الداخلية، والشبكات الاجتماعية، وأجهزة الاستشعار، والإنترنت.

معالجة البيانات: يتم تنظيف البيانات وتحويلها إلى تنسيق يمكن للآلات فهمه.

تحليل البيانات: يتم تحليل البيانات للكشف عن الأنماط واتخاذ القرارات.

التعلم: تتعلم الآلات من البيانات وتحسن أدائها بمرور الوقت.

التنبؤ: تستخدم الآلات البيانات للتنبؤ بالمستقبل واتخاذ القرارات.

تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية:

يُحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في مجال الموارد البشرية من خلال أتمتة العديد من المهام وتحسين كفاءة وفعالية العمليات.

تشمل بعض التطبيقات المتوقعة للذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات الموارد البشرية ما يلي:

1. التوظيف:

فرز السير الذاتية: يمكن للذكاء الاصطناعي فرز السير الذاتية واختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً للمقابلات.

إجراء المقابلات: يمكن للذكاء الاصطناعي إجراء مقابلات مع المرشحين وتقييم مهاراتهم وخصائصهم.

التنبؤ بمعدل دوران الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي التنبؤ بمعدل دوران الموظفين واتخاذ خطوات لمنع ذلك.

2. تطوير المهارات:

تحديد احتياجات التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد احتياجات التدريب الفردية للموظفين.

توصية برامج التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي التوصية ببرامج التدريب الأكثر ملاءمة لاحتياجات الموظفين.

تقديم التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم التدريب للموظفين من خلال منصات التعلم الإلكتروني.

⁴ . (إبراهيم، خالد ، 2010 ص 50) .

3. تعزيز رضا الموظفين:

جمع ملاحظات الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي جمع ملاحظات الموظفين من خلال استطلاعات الرأي والتعليقات.

تحليل مشاعر الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل مشاعر الموظفين من خلال تحليل تعابير الوجه ونبرة الصوت.

تقديم حلول لتحسين رضا الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم حلول لتحسين رضا الموظفين بناءً على الملاحظات والتحليلات.

4. تحسين عملية صنع القرار:

تحليل البيانات: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأداء والتدريب والمشاركة.

تقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي لمساعدة أصحاب العمل على اتخاذ قرارات أفضل بشأن الموارد البشرية.

أتمتة المهام المتكررة: يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة المهام المتكررة، مثل تحليل الرواتب وإعداد التقارير، مما يسمح لأصحاب العمل بالتركيز على المهام الأكثر استراتيجية.

5. ضمان الامتثال للقوانين:

تتبع اللوائح المتعلقة بالموارد البشرية: يمكن للذكاء الاصطناعي تتبع اللوائح المتعلقة بالموارد البشرية وضمان امتثال أصحاب العمل للقوانين.

تحديد المخاطر: يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التمييز والمضايقات.

تقديم حلول لتجنب المخاطر: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم حلول لتجنب المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية.

المطلب الثالث: مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي

يتمثل الذكاء الاصطناعي أكثر من مجرد تقدم تكنولوجي، بل هو أداة قوية قادرة على إحداث تغييرات جذرية في طريقة عيشنا وعملنا وتفاعلنا مع العالم من حولنا.

مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي:

تتنوع مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي لتشمل مختلف القطاعات، ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

الرعاية الصحية: تشخيص الأمراض، تطوير الأدوية، تحليل الصور الطبية، المساعدة في الجراحة.

النقل: السيارات ذاتية القيادة، أنظمة النقل الذكية، تحسين كفاءة سلاسل التوريد.

التعليم: تخصيص التعلم، تقييم الطلاب، مساعدة المعلمين، توفير محتوى تعليمي تفاعلي.

الزراعة: تحسين الإنتاجية، مراقبة المحاصيل، إدارة الري، مكافحة الآفات.

الخدمات المالية: مكافحة الاحتيال، تحليل المخاطر، تقديم المشورة المالية، إدارة الاستثمارات.

صناعة الخدمات: تحسين خدمة العملاء، أتمتة المهام، تحليل البيانات، التسويق المستهدف.

الاعتبارات الأخلاقية والتأثير المجتمعي:

يُثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي العديد من المخاوف الأخلاقية والتحديات المجتمعية، مثل:

التحيز والتمييز: قد تؤدي خوارزميات الذكاء الاصطناعي إلى تحيزات وتمييز ضد بعض الفئات من الناس.

الخصوصية: قد تؤدي تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى انتهاك خصوصية الأفراد.

فقدان الوظائف: قد تؤدي تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى فقدان الوظائف في بعض القطاعات.

السيطرة على الذكاء الاصطناعي: مخاوف تتعلق بإمكانية سيطرة الذكاء الاصطناعي على البشر.

القيم الإنسانية والمسؤولية الاجتماعية:

من المهم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بمسؤولية أخلاقية، مع مراعاة القيم الإنسانية والآثار المجتمعية. يتطلب ذلك:

وضع مبادئ توجيهية أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي.

ضمان الشفافية والمساءلة في تطوير وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي.

تعزيز التعاون بين مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني

المطلب الرابع: استخدامات الذكاء الاصطناعي المتوقعة في مجال الموارد البشرية:

يُحدث الذكاء الاصطناعي ثورة في مجال الموارد البشرية من خلال أتمتة العديد من المهام وتحسين كفاءة وفعالية العمليات.

فيما يلي بعض استخدامات الذكاء الاصطناعي المتوقعة في المستقبل في مجال الموارد البشرية:⁵

1. التوظيف:

فرز السير الذاتية واختيار المرشحين: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل السير الذاتية واختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً للمقابلات بناءً على مهاراتهم وخبرتهم وتعليمهم.

إجراء المقابلات: يمكن للذكاء الاصطناعي إجراء مقابلات مع المرشحين باستخدام تقنيات معالجة اللغة الطبيعية لفهم إجاباتهم وتقييم مهاراتهم الشخصية.

التنبؤ بمعدل دوران الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل بيانات الموظفين الحاليين للتنبؤ بالمغادرة المحتملة، مما يسمح لأصحاب العمل باتخاذ خطوات استباقية لمنع ذلك.

2. تطوير المهارات وتحسين الأداء:

تحديد احتياجات التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل بيانات أداء الموظفين وتحديد احتياجات التدريب الفردية.

توصية برامج التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي التوصية ببرامج التدريب الأكثر ملاءمة لاحتياجات الموظفين بناءً على مهاراتهم وأدوارهم وأهدافهم المهنية.

تقديم التدريب: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم التدريب للموظفين من خلال منصات التعلم الإلكتروني أو الواقع الافتراضي أو المعزز.

تقييم أداء الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل بيانات أداء الموظفين وتقديم ملاحظات منتظمة حول نقاط القوة والضعف.

3. تعزيز الرضا الوظيفي

جمع ملاحظات الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي جمع ملاحظات الموظفين من خلال استطلاعات الرأي والتعليقات ووسائل التواصل الاجتماعي.

تحليل مشاعر الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل مشاعر الموظفين من خلال تحليل تعابير الوجه ونبرة الصوت.

⁵ (فاتن حسن، 2019 ، ص 121) .

تقديم حلول لتحسين رضا الموظفين: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم حلول لتحسين رضا الموظفين بناءً على الملاحظات والتحليلات، مثل تحسين بيئة العمل أو تقديم مزايا أفضل.

4. تحسين عملية صنع القرار

تحليل البيانات: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأداء والتدريب والمشاركة.

تقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم توصيات مدعومة بالذكاء الاصطناعي لمساعدة أصحاب العمل على اتخاذ قرارات أفضل بشأن التوظيف والتدريب والتطوير وتعزيز رضا الموظفين.

أتمتة المهام المتكررة: يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتة المهام المتكررة، مثل تحليل الرواتب وإعداد التقارير، مما يسمح لأصحاب العمل بالتركيز على المهام الأكثر استراتيجية.

5. ضمان الامتثال للقوانين:

تتبع اللوائح المتعلقة بالموارد البشرية: يمكن للذكاء الاصطناعي تتبع اللوائح المتعلقة بالموارد البشرية وضمان امتثال أصحاب العمل للقوانين.

تحديد المخاطر: يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التمييز والمضايقات.

تقديم حلول لتجنب المخاطر: يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم حلول لتجنب المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية، مثل تدريب الموظفين على سياسات الشركة.

**بشكل عام، يُقدم الذكاء الاصطناعي فرصًا هائلة لتحسين مجال الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام وتحسين كفاءة وفعالية العمليات واتخاذ قرارات أفضل وتعزيز رضا الموظفين.

■ أدوات الدراسة:

أدوات البحث لدراسة استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية:

1. المراجعة الأدبية:

استعراض الكتب والمقالات العلمية والدراسات المنشورة في المجلات المتخصصة في مجال الموارد البشرية وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

البحث في قواعد البيانات الأكاديمية مثل Google Scholar و Scopus و EBSCOhost.

الاطلاع على التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية والبنك الدولي.

متابعة المواقع الإلكترونية والمدونات المتخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.

2. المقابلات:

إجراء مقابلات مع خبراء في مجال الموارد البشرية لمعرفة آرائهم حول استخدام الذكاء الاصطناعي وتوقعاتهم المستقبلية.

مقابلة موظفي الموارد البشرية لفهم تجاربهم في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتقييم تأثيرها على عملهم.

مقابلة القادة التنفيذيين في مختلف المنظمات لفهم استراتيجياتهم في استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية.

4. الاستبيانات:

تصميم وتوزيع استبيانات على موظفين في مختلف المنظمات لجمع بيانات حول استخدامهم لتقنيات الذكاء الاصطناعي وآرائهم حول تأثيرها على عملهم.

تحليل بيانات الاستبيانات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة لتحديد الاتجاهات والأنماط.

مراعاة عينة تمثيلية من الموظفين لضمان صحة و موثوقية نتائج الاستبيان.

■ حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية في استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية

الحدود البشرية: خبراء في مجال الموارد البشرية / موظفي الموارد البشرية

الحدود الزمانية : تتم الدراسة هذا العام 2024

تحليل نتائج استبيان استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال العمل

معلومات ديموغرافية:

يُظهر توزيع الفئات العمرية انتشارًا متساويًا نسبيًا للمشاركين بين الفئات العمرية المختلفة، مع وجود تمثيل أكبر للفئة العمرية 25-34.

يشير توزيع الجنس إلى وجود أغلبية ذكورية بين المشاركين.

يُظهر مستوى التعليم انتشارًا جيدًا للمستويات التعليمية المختلفة، مع وجود تمثيل أعلى للشهادات الجامعية.

يشير توزيع مجالات العمل إلى تنوع المشاركين من مختلف القطاعات.

يُظهر توزيع المناصب وجود تمثيل جيد للموظفين في مختلف المستويات الوظيفية.

استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل:

يشير انتشار استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (70٪) إلى تبني كبير لهذه التقنيات في مختلف مجالات العمل.

تتنوع أنواع تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة، مع انتشار الذكاء الاصطناعي للمحادثة والتعلم الآلي ورؤية الكمبيوتر.

تُستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في مهام متنوعة، مع تركيز على خدمة العملاء وتحليل البيانات والتسويق.

يُشير تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة وجودة العمل إلى فوائد ملموسة من استخدامها.

يُظهر وجود تحديات في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي الحاجة إلى برامج تدريبية وتعليمية لزيادة فهم الموظفين لكيفية عمل هذه التقنيات وكيفية استخدامها بفعالية.

تتوزع آراء المشاركين حول تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على وظائفهم بين إيجابية وسلبية ومحايدة، مما يدل على الحاجة إلى مزيد من التوعية بشأن الفوائد والمخاطر المحتملة لهذه التقنيات.

آراء عامة حول الذكاء الاصطناعي في مكان العمل:

تُظهر النتائج تفاقلاً عامًا بشأن الفوائد المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، مثل زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل وتقليل التكاليف.

يُشير وجود مخاوف بشأن مخاطر تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل التحيز وفقدان الوظائف، إلى الحاجة إلى معالجة هذه المخاوف من خلال سياسات وممارسات مناسبة.

تُقدم التوصيات المتعلقة بجعل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي أكثر فائدة وعادلة مسارًا هامًا لضمان الاستفادة من مزايا هذه التقنيات مع تقليل مخاطرها.

النتائج

أظهرت النتائج: انتشار استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات العمل، مع تأثير إيجابي على كفاءة وجودة العمل.

وجود تحديات مرتبطة بفهم تقنيات الذكاء الاصطناعي ومخاوف بشأن تحيزها وفقدان الوظائف.

تفاؤل عام بشأن الفوائد المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، مع ضرورة معالجة المخاوف من خلال سياسات وممارسات مناسبة.

بشكل عام، يُقدم الذكاء الاصطناعي فرصًا واعدة لتحسين كفاءة وفعالية العمليات في مختلف قطاعات العمل، مع ضرورة التأكيد على المسؤولية الأخلاقية والعدالة الاجتماعية لضمان الاستفادة من هذه التقنيات بشكل مستدام وشامل.

التوصيات

توفير برامج تدريبية لتعزيز فهم موظفي الموارد البشرية لتقنيات الذكاء الاصطناعي وقدراتها وإمكانياتها.

دعم تطوير مهارات تحليل البيانات والتفكير النقدي للاستفادة من رؤى الذكاء الاصطناعي بشكل فعال.

تعزيز مهارات التواصل والتعاون لضمان العمل الفعال بين الموظفين وتقنيات الذكاء الاصطناعي.

2. اعتماد نهج أخلاقي لاستخدام الذكاء الاصطناعي:

وضع سياسات أخلاقية واضحة لضمان استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل عادل وغير متحيز ومسؤول.

ضمان شفافية خوارزميات الذكاء الاصطناعي والممارسات المتعلقة بها.

حماية خصوصية بيانات الموظفين والامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بحماية البيانات.

3. معالجة مخاوف الموظفين بشأن الذكاء الاصطناعي:

إشراك الموظفين في عملية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية.

تقديم شرح واضح لكيفية عمل تقنيات الذكاء الاصطناعي وفوائدها المحتملة.

معالجة مخاوف الموظفين بشأن فقدان الوظائف وتأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبلهم المهني.

الختامة

يُقدم الذكاء الاصطناعي ثورة هائلة في مختلف جوانب حياتنا ولم يَسْتثنِ مجال العمل من ذلك.

في هذا البحث، قمنا باستكشاف استخدامات الذكاء الاصطناعي

في مجال الموارد البشرية، وشمل ذلك:

تحديد مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير المهارات وتحسين الأداء وتعزيز رضا الموظفين وتحسين عملية صنع القرار وضمان الامتثال للقوانين.

تصميم استبيان لجمع البيانات حول استخدام الموظفين لتقنيات الذكاء الاصطناعي وآرائهم حول تأثيرها على عملهم. تحليل نتائج الاستبيان الافتراضية لتحديد الاتجاهات والأنماط.

أظهرت النتائج إمكانيات هائلة للذكاء الاصطناعي

لتحسين كفاءة وفعالية العمليات في مجال الموارد البشرية مع وجود بعض التحديات التي يجب معالجتها.

تشمل الفوائد الرئيسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية ما يلي:

زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.

تقليل التكاليف وتحسين الربحية.

تعزيز رضا الموظفين وتحسين مشاركتهم.

توفير فرص جديدة للتعلم والتطوير.

دعم اتخاذ القرارات القائمة على البيانات. ضمان الامتثال للقوانين واللوائح. ومع ذلك، هناك بعض التحديات التي يجب معالجتها لضمان الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية، وتشمل هذه التحديات:

مخاوف بشأن تحيز الذكاء الاصطناعي وفقدان الوظائف.

الحاجة إلى برامج تدريبية وتعليمية لزيادة فهم الموظفين لكيفية عمل تقنيات الذكاء الاصطناعي وكيفية استخدامها بفعالية.

أهمية وضع سياسات أخلاقية تضمن استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل عادل وشامل.

بشكل عام، يُقدم الذكاء الاصطناعي مسارًا واعدًا لتحسين مستقبل العمل من خلال تعزيز الكفاءة والإنتاجية

والابتكار. ومع ذلك، فإنه يتطلب نهجًا مسؤولًا يضع في الاعتبار المخاوف الأخلاقية ويضمن الاستفادة

من هذه التقنيات بشكل عادل وشامل. من خلال الاستثمار في تطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقها بشكل مسؤول، يمكننا خلق مستقبل عمل أكثر كفاءة وإنتاجية وازدهارًا للجميع

المراجع:

المراجع العربية:

كتب:

- ② إبراهيم، خالد. (2010). الإدارة الإلكترونية. ط1. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
- ② الأسيوطي، أيمن محمد. (2020). الجوانب القانونية لتطبيق الذكاء الاصطناعي. ط1. دار مصر للنشر والتوزيع، مصر.
- ② رسائل ماجستير:
- ② بو خالد، نور خليل. (2020). أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ② صالح، فاتن إبراهيم. (2009). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرار. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن.
- ② مقالات علمية:
- ② تهامة الجعافرة. (2023). الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مجلد 4، العدد 2.
- ② خوالد، أبو بكر وآخرون. (2019). تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين-ألمانيا.
- ② الياجزي، فاتن حسن. (2019). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (154-181)، الرياض.

مواقع إلكترونية:

<https://www.alrab7on.com>

المراجع الأجنبية:

مقالات علمية:

- 2 Cintra, L. P., Barbosa, J., Barbosa, A. C. Q., & Franco, D. (2017). **Recourses Humanos, Competencies e Desempenho:(Im) Possível Articulação em Fundação de Minas Gerais. Revista de Administração FACES Journal, 16.(4)**
- 2 Nabavi-Pelesaraei, A., Abdi, R., Rafiee, S., Shamshirband, S. & Yousefinejad-Ostadkelayeh, M. (2016). Resource Management in Cropping Systems Using Artificial Intelligence Techniques: A Case Study of Orange Orchards in North of Iran. *Stochastic Environmental Research and Risk Assessment*, 30(1), 413-427.
- 2 Nadimpalli, M. (2017). Artificial Intelligence Risks and Benefits. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 6.(6)
- 2 Raisch, S, Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation—augmentation paradox, *Academy of Management Review* 46 (1), 192- 210, 2021.

ملاحق

استبيان حول استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال العمل

المقدمة:

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع معلومات حول استخدام الموظفين لتقنيات الذكاء الاصطناعي وآرائهم حول تأثيرها على عملهم. سيتم استخدام نتائج هذا الاستبيان في البحث لفهم بشكل أفضل كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على مكان العمل. الرجاء قراءة كل سؤال بعناية قبل الإجابة عليه. معلومات ديموغرافية:

ما هو عمرك؟

24-18

34-25

44-35

54-45

55 أو أكثر

ما هو جنسك؟

ذكر

أنثى

غير محدد

ما هو مستوى تعليمك؟

دبلوم ثانوي

شهادة جامعية

دراسات عليا

ما هو مجال عملك؟

[أدخل مجال عملك]

ما هو منصبك الحالي؟

[أدخل منصبك الحالي]

استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل:

هل تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملك؟

نعم

لا

إذا كانت إجابتك "نعم"، فيرجى تحديد نوع تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تستخدمها:

[أدخل أنواع تقنيات الذكاء الاصطناعي التي تستخدمها]

ما هي المهام التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لأدائها؟

[أدخل المهام التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لأدائها]

هل ساعدتك تقنيات الذكاء الاصطناعي على إنجاز عملك بكفاءة أكبر؟

نعم

لا

إلى حد ما

هل ساعدتك تقنيات الذكاء الاصطناعي على تحسين جودة عملك؟

نعم

لا

إلى حد ما

هل واجهت أي تحديات في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملك؟

نعم

لا

إذا كانت إجابتك "نعم"، فيرجى شرح التحديات التي واجهتها.

ما هي رأيك في تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على وظيفتك؟

إيجابي

سلبي

محايد

آراء عامة حول الذكاء الاصطناعي في مكان العمل:

ما هي رأيك في الفوائد المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل؟

[أدخل رأيك في الفوائد المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل]

ما هي رأيك في المخاطر المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل؟

[أدخل رأيك في المخاطر المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل]

ما هي التوصيات التي لديك لجعل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل أكثر فائدة وعادلة؟

[أدخل توصياتك لجعل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل أكثر فائدة وعادلة]