



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ٣ علي محمد عبدالله الحارثي - ٢٤٢٠٠١٦٩٧

المهمة الأولى: إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث مع تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسات.

العنوان المقترح للبحث:

"أثر أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة اختيار الموظفين: دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية"

بدايةً أصبح الذكاء الاصطناعي أحد أهم الأدوات الحديثة التي أحدثت تحولاً جذرياً في إدارة الموارد البشرية من خلال تحليل البيانات الضخمة وأتمته المهام الروتينية وتحسين عمليات التوظيف والتقييم مما ساهم في زيادة كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك فإن تطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذا المجال لا تخلو من التحديات والقيود.

١. الدراسات السابقة:

• من ناحية التركيز على تحسين عمليات التوظيف:

❖ دراسة [Davenport & Ronanki, 2018] أظهرت كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين عمليات التوظيف من خلال تحليل السير الذاتية وتقييم المهارات وحتى إجراء مقابلات افتراضية باستخدام تقنيات معالجة اللغة الطبيعية (NLP)

- **نقاط القوة:** قدمت هذه الدراسة أدلة قوية من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والوصول الي نتائج توضح أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يقلل من التحيز البشري في التوظيف ويسرع عملية الاختيار.

❖ دراسة (العتيبي، ٢٠٢١) ركزت على استخدام خوارزميات فرز السير الذاتية وتحليل مقابلات الفيديو لتحسين كفاءة التوظيف.

- **نقاط القوة:** التركيز على تحسين سرعة عمليات الاختيار.

• من ناحية تقييم الأداء:

❖ دراسة (الخليفي، ٢٠٢٠) ناقشت استخدام أنظمة لقياس إنتاجية الموظفين عبر تحليل البيانات السلوكية.

- **نقاط القوة:** في هذه الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لدمج البيانات الكمية والنوعية.

- **نقاط الضعف:** كان هناك محدودية في العينات أدى الى اقتصار العينة على قطاع تكنولوجيا المعلومات دون القطاعات التقليدية.

• من ناحية التدريب والتطوير:

❖ دراسة (الغامدي، ٢٠١٩) دور المنصات الذكية في تخصيص برامج التدريب وفق احتياجات الموظفين.

- **نقاط القوة:** النجاح في تحديد العينات المدروسة بالتطبيق العملي في بيئات عمل عربية.

- **نقاط الضعف:** الضعف في النتائج أدى الى عدم قياس الأثر طويل المدى على أداء الموظفين.

• من ناحية تحليل البيانات التنبؤية:

❖ دراسة [Boudreau & Cascio, 2017] ركزت على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات التنبؤية لتوقع معدلات دوران الموظفين واحتياجات التدريب.

- **نقاط القوة:** هذه الدراسة أظهرت من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والوصول الى نتائج مفيدة واستباقية بانه يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في اتخاذ قرارات استباقية تعزز بقاء الموظفين وتحسين أدائهم.

• من ناحية أتمته المهام الروتينية:

❖ دراسة [Marler & Boudreau, 2017] ناقشت كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أتمته المهام الإدارية الروتينية مثل إدارة الرواتب، وحضور الموظفين، وتقييم الأداء.

- **نقاط القوة:** أبرزت هذه الدراسة من خلال الاستنتاجات التي توصلت اليها انه يمكن للذكاء الاصطناعي تحرير وقت مسؤولي الموارد البشرية للتركيز على المهام الاستراتيجية.

• من ناحية الأخلاقيات والعدالة:

- دراسة (الشمراي، ٢٠٢٢) حللت تحديات الخصوصية والإنصاف في استخدام الذكاء الصناعي بالشركات السعودية.

- نقاط القوة: ربط النظرية الأخلاقية بالتطبيق.

بشكل عام هناك نقاط ضعف في معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي وتأثيره على ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة منها:

- ١- التحيز في الخوارزميات: غالبًا ما يتم تجاهل تأثير التحيزات الخوارزمية على قرارات التوظيف والتقييم مما قد يؤدي إلى نتائج غير عادلة.
- ٢- نقص الشفافية: نقص الشفافية يمكن أن يقلل من ثقة الموظفين والإدارة في هذه الأنظمة.
- ٣- التحديات الأخلاقية: غالبًا ما يتم تجاهل الجوانب الأخلاقية في الدراسات التي تركز على الفوائد التقنية.
- ٤- الاعتماد المفرط على التكنولوجيا: التركيز المفرط على التكنولوجيا قد يقلل من أهمية التفاعل البشري في مكان العمل.

الخاتمة:

الدراسات السابقة قدمت رؤى قيمة حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على تحسين العمليات واتخاذ القرارات. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لمعالجة التحديات المتعلقة بالتحيز، والشفافية، والأخلاقيات، والاعتماد المفرط على التكنولوجيا. يجب أن تركز الدراسات المستقبلية على تحقيق التوازن بين الفوائد التقنية والجوانب الإنسانية في إدارة الموارد البشرية.