

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٦ . الأسبوع: ٧ .



التكليف

06

نقد الباحث

تهدف هذه الخطة البحثية إلى تقديم تصور أولي لدراسة بعنوان (الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية)، من خلال تحديد مشكلة البحث، وأهميته، وأهدافه، والمنهجية المقترحة، وتسعى الخطة إلى تنظيم عناصر الدراسة بصورة علمية مختصرة، بما يسهم في توضيح مسار البحث وإبراز أهميته العلمية والعملية، ويشكل أساساً لإجراء دراسة منهجية تسهم في تطوير المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي.

التكليف

06

نقد الباحث

عنوان خطة بحثية المقترحة

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية

التكليف

06

نقد الباحث

أولاً: مقدمة

شهدت تطبيقات الذكاء الاصطناعي خلال السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً، وأصبحت من أبرز التقنيات المؤثرة في مختلف المجالات الإدارية، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، فقد أسهمت هذه التقنيات في تطوير عمليات الاستقطاب والاختيار، وإدارة الأداء، والتدريب، وتحليل بيانات الموظفين، مما ساعد المؤسسات على تحسين الكفاءة ودعم اتخاذ القرار، وفي المقابل، أثار استخدامها العديد من القضايا المتعلقة بالخصوصية، والشفافية، والتحيز الخوارزمي، والأبعاد الأخلاقية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى مراجعة نقدية للأدبيات العلمية لتحليل الفرص والتحديات والكشف عن الاتجاهات البحثية المستقبلية.

نقد الباحث

ثانياً: مشكلة البحث

رغم تزايد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، فإن نتائجها جاءت متباينة، حيث ركزت بعض الدراسات على المزايا التي يحققها الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، بينما ركزت دراسات أخرى على التحديات الأخلاقية والتنظيمية والتقنية المصاحبة لتطبيقه، كما أن معظم الدراسات تناولت موضوعات جزئية ولم تقدم رؤية نقدية شاملة تجمع نتائج الدراسات السابقة، وتوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وتكشف عن الفجوات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة، خاصة في ضوء التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية، لذلك تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى مراجعة نقدية شاملة للأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في تحديد الفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية.

نقد الباحث

ثالثاً: أسئلة البحث

- ما أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ما أهم الفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي لتطوير وظائف الموارد البشرية؟
- ما أبرز التحديات التقنية والتنظيمية والأخلاقية المرتبطة بتطبيقه؟
- ما الفجوات البحثية التي كشفت عنها الدراسات السابقة؟
- ما الاتجاهات البحثية المستقبلية في هذا المجال؟

نقد الباحث

رابعاً: أهداف البحث

الهدف الرئيس

إجراء مراجعة نقدية للأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتحليل الفرص والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية.

الأهداف الفرعية

- استعراض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.
- تحديد أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- تحليل الفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة الأداء والقرارات الإدارية.
- التعرف على التحديات التقنية والتنظيمية والأخلاقية المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي.
- تحديد الفجوات البحثية واقتراح اتجاهات للدراسات المستقبلية.

خامسا: أهمية البحث

الأهمية العلمية: تتمثل في تقديم مراجعة نقدية شاملة للأدبيات العلمية، وإثراء المعرفة في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، والكشف عن الفجوات البحثية التي يمكن أن تشكل أساسا لدراسات مستقبلية.

الأهمية التطبيقية: تتمثل في مساعدة المؤسسات وصناع القرار على فهم فرص وتحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في تحسين الممارسات الإدارية ودعم التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

سادسا: حدود البحث

- الحدود الموضوعية: الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في إدارة الموارد البشرية.
- الحدود المكانية: الأدبيات العلمية العالمية مع الاستفادة من نتائجها في البيئة السعودية.
- الحدود الزمانية: الدراسات المنشورة خلال الفترة (2018-2026)
- الحدود اللغوية: الدراسات المنشورة باللغتين العربية والإنجليزية.

سابعاً: المنهجية المقترحة

تعتمد الدراسة على منهج المراجعة المنهجية للأدبيات ، باعتباره المنهج الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، وسيتم جمع الدراسات العلمية المحكمة من قواعد البيانات العالمية مثل Scopus و Web of Science و Science Direct و Google Scholar، وفق معايير محددة تشمل حداثة النشر، وارتباط الدراسة بموضوع البحث، وجودة المجلة العلمية.

بعد ذلك سيتم تصنيف الدراسات وفق محاور رئيسة، مثل تطبيقات الذكاء الاصطناعي، والفرص، والتحديات، والاتجاهات المستقبلية، ثم تحليلها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الموضوعي، بهدف المقارنة بين نتائج الدراسات، واستخلاص أوجه الاتفاق والاختلاف، وتحديد الفجوات البحثية، وصولاً إلى تقديم تصور متكامل للاتجاهات البحثية المستقبلية.

ثامنا: النتائج المتوقعة

- تقديم مراجعة نقدية شاملة للأدبيات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- تحديد أبرز الفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية.
- إبراز أهم التحديات التقنية والتنظيمية والأخلاقية.
- الكشف عن الفجوات البحثية واقتراح أولويات للدراسات المستقبلية.
- تقديم توصيات يمكن أن تدعم الباحثين والمؤسسات في الاستفادة الفاعلة من تقنيات الذكاء الاصطناعي.

تاسعا: المراجع الأولية

Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.).

Strohmeier, S. (2020). *Digital Human Resource Management*.

Vrontis, D., et al. (2022). *Artificial Intelligence and Human Resource Management: Current Trends and Future Perspectives*.

نقد الباحث

الخلاصة

خلصت الخطة البحثية إلى أن الذكاء الاصطناعي أصبح من الموضوعات الرئيسة في إدارة الموارد البشرية، مما يستدعي إجراء مراجعة نقدية للأدبيات العلمية لتحديد أبرز الفرص والتحديات والفجوات البحثية، كما أوضحت الخطة مشكلة البحث وأهدافه وأهميته والمنهجية المقترحة، بما يوفر أساسا علميا لإجراء دراسة تسهم في إثراء المعرفة ودعم البحوث المستقبلية في هذا المجال.



التكليف

06



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

