

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية

(خلال خمس سنوات)

أسم الطالب

خالد دخيل الله المالكي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

3

..... 1.1. المقدمة:

4

..... 2.1. مشكلة الدراسة

5

..... 1.2.1. فجوات على المستوى النظري

..... 2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

..... 3.1. أهمية الدراسة

5

..... 1.3.1. على المستوى النظري:

..... 2.3.1. على المستوى التطبيقي:

..... 4.1. أسئلة الدراسة

6

..... 5.1. أهداف الدراسة

6

..... 6.1. فرضيات الدراسة

6

..... 7.1. نموذج الدراسة

6

..... 8.1. منهجية الدراسة

7

9.1. الدراسة الميدانية 7

1. 10. مخطط المشروع المقترح

7

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة..... 8

2. 1. المقدمة:

9

2.2. المتغير المستقل 9

3.2. المتغير التابع ع 9

9

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ع 9

9

5.2. الخاتمة 10

10

قائمة المراجع 10

10

بسم الله الرحمن الرحيم قال

تعالى:

(فاعلم أنه لا إله إلا الله واستغفر لذنبك)

الإهداء:

اهدى هذا البحث إلى أغلى الناس في حياتي، إلى أمي الحبيبة التي كانت دائما مصدر إلهامي ودعمي، وإلى والدي العزيز الذي لم يتوان يوماً عن تقديم التوجيه والنصح. إلى من علماني معنى الصبر والإصرار، وسانداني في كل خطوة من خطوات رحلتي العملية. أن نجاحي هذا هو ثمرة جهودها المباركة ودعواتهما الطيبة التي رافقتني أتمنى أن يكون هذا العمل جزءاً وبسيطاً ومن تقديري وحيي لهما.

الشكر والتقدير

أود أن أعرب عن خالص شكري وتقديري للدكتور/عبدالرحيم نادر على دعمه المتواصل والإرشاد القيّم الذي قدمه لي طوال فترة إعداد هذا البحث. إن توجيهاته الحكيمة وملاحظاته البناءة كانت حافزاً كبيراً لي في تحسين جودة البحث وتطويره. أن دعمه الأكاديمي قد أسهم بشكل كبير في تطوير مستوى هذا البحث. جزاه الله كل الخير على عطائه وتفانيه.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية

دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هي الجهة الحكومية المسؤولة عن رسم السياسة العامة لانظمة العمل والعمال في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، وأيضاً عن كل ما يتعلق بالشؤون الاجتماعية وبرامجها التنموية، التي تتوافق مع الرؤى والسياسات التي تنتهجها الحكومة السعودية .

المقدمة:

يشهد العصر الحالي تطوراً غير مسبوق في مجال التكنولوجيا ، ويعتبر الذكاء الاصطناعي من ابرز هذه الابتكارات التي غيرت العديد من جوانب الحياه العملية والوظيفية . أصبح الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من الأنظمة الحديثة التي تستخدم في مختلف المجالات، بما في ذلك: الإدارة، إذا ان تطبيقاته المتنوعة مثل:

1- تحليل البيانات .

2- تطبيق العمليات

3- تحسين القرار

4- تحسين الأداء الإداري في المؤسسات المختلفة

ويمكن للذكاء الاصطناعي ان يعزز الكفاءة الإدارية من خلال تسريع العمليات وتحسين الدقة وتقليل الأخطاء البشرية.

إن الذكاء الاصطناعي يعزز من فعالية اتخاذ القرارات داخل المؤسسات الإدارية عن طريق تقديم تحليلات دقيقة ومبنية على بيانات ضخمة، مايساعد المديرين في اتخاذ قرارات استراتيجية أفضل وأكثر دقة. كما أن قدرته على أتمتة الأعمال الروتينية يتيح للإداريين التركيز على المهام الأكثر أهمية وتعقيداً، مما يساهم في رفع الإنتاجية.بالإضافة إلى ذلك،يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين عمليات التخطيط والتنظيم داخل المؤسسات، ويقلل من التكاليف المرتبطة بالأخطاء الإدارية والتكرار في العمليات.

في ظل هذه الحولات التكنولوجية المتسارعة،أصبح من الضروري فهم كيفية تأثير الذكاء

الاصطناعي على الكفاءة الإدارية في المؤسسات. فالتكامل بين البشر والذكاء الاصطناعي يمكن ان يؤدي إلى بيئة عمل أكثر مرونة وابتكاراً، كما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتلبية احتياجات العملاء بشكل أكثر فاعلية. ومع ذلك، يتطلب استخدام الذكاء الاصطناعي في الإدارة أيضاً تحديات كبيرة، مثل تدريب الموظفين على استخدام هذه التكنولوجيا بكفاءة، وضمان أمان البيانات وحمايتها.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثيرات الذكاء الاصطناعي على تحسين الكفاءة الإدارية،وتحديد الفوائد والتحديات التي قد تواجهها المؤسسات عن تطبيق هذه التقنية. ستتناول الدراسة اهم التطبيقات التي يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقدمها في بيئات العمل الإداري وكيف للمؤسسات استغلال هذه التطبيقات لتحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي والإداري.

في الختام ، يهدف البحث الحالي إلى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية، من

خلال تطبيقه على العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافضة جدة . يسعى البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه التكنولوجيا المتقدمة في تحسين الأداء الإداري.

1.1. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في تأثير الذكاء الاصطناعي على رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة. على الرغم من التطور السريع للتقنيات الذكية في مختلف القطاعات، إلا أن هناك تحديات كبيرة تواجه تطبيق هذه التقنيات في المجال الإداري، بما في ذلك مقاومة من بعض الموظفين، وعدم وضوح كيفية استفادة المؤسسات الإدارية من الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والأداء ،

يهدف هذا البحث إلى استكشاف مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين الأداء والكفاءة الإدارية في الوزارة، والتعرف على الفرص والقيود التي قد تؤثر في فعالية هذه التقنية في بيئة العمل الإداري.

1.2. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة على تحسين مستوى الذكاء الاصطناعي ورفع كفاءة العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة وتندرج هذه الدراسة على مستويات وهي:

على المستوى النظري:

تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في تقديم رؤية علمية واضحة وجديدة حول تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة الإدارية. سيساهم البحث في تطوير الأدبيات المتعلقة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في المجال الإداري، من خلال تقديم مفاهيم وأساليب تحليلية تسلط الضوء على كيفية استخدام هذه التقنيات في تعزيز الأداء الإداري، مما يضيف قيمة معرفية للمجال الأكاديمي ويساعد الباحثين في فهم العلاقة بين التكنولوجيا و الإدارة .

على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها مباشرة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة، من خلال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين الكفاءة الإدارية. سيساعد هذا البحث في فهم كيفية استخدام هذه التقنيات لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الفعالية التنظيمية، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة ترفع من مستوى الإنتاجية والابتكار في بيئة العمل الإداري .

1.3. أسئلة الدراسة

مآثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ؟

وتتدرج تحته عدة تساؤلات فرعية:

- 1 - مآثر الشبكات العصبية في رفع الكفاءة الإدارية؟
- 2 - مآثر الوكيل الذكي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين؟
- 3 - مآثر النظم الخبيرة في رفع الكفاءة الإدارية لدى الموظفين؟
- 4 - ما مستوى الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة؟

1.4. أهداف الدراسة

- **الهدف الرئيسي:** دراسة اثر الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية
- **الهدف الفرعي:** دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية

- التعرف على تأثير استخدام الشبكات العصبية في الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- استقصاء تأثير استخدام الوكيل الذكي في تحسين الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة
- تحليل تأثير استخدام النظم الخبيرة على تعزيز الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- تقدير مستوى الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وفقاً للاستخدام المبتكر للتكنولوجيا المتقدمة .

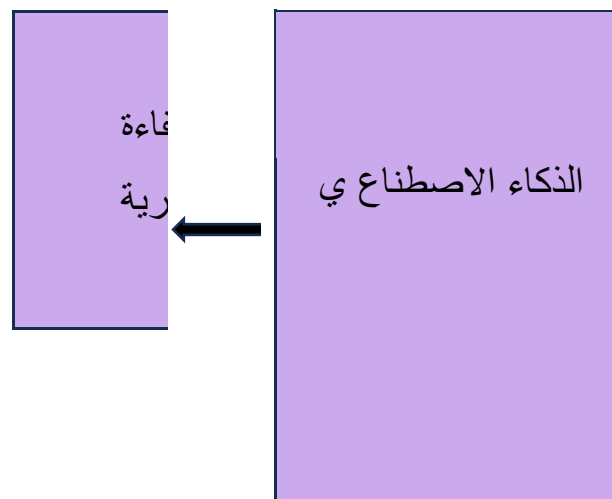
1.5. فرضيات الدراسة

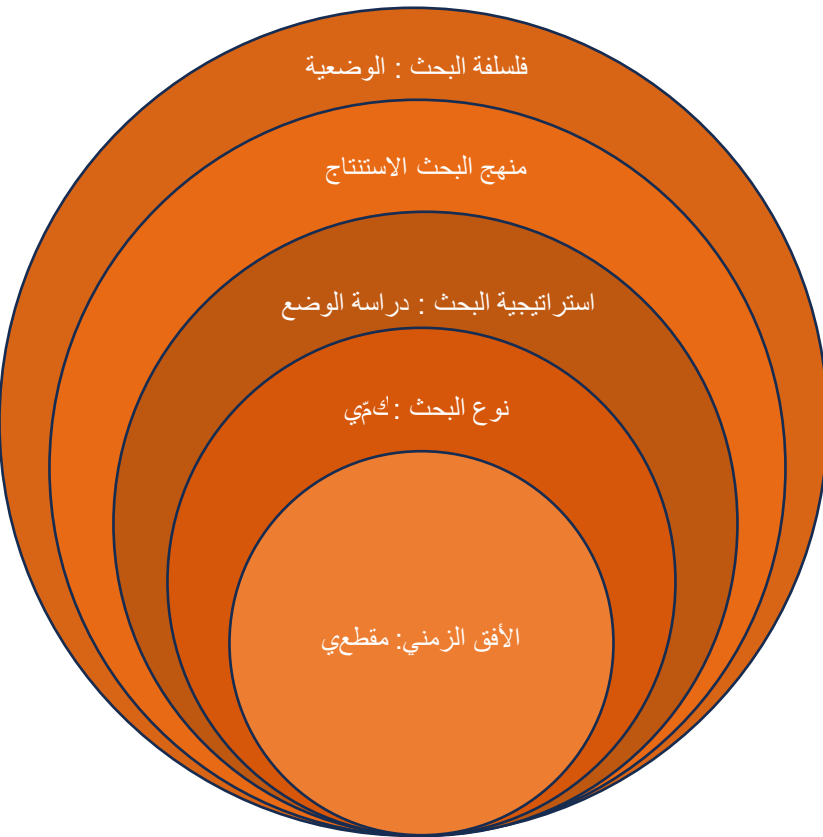
- يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورفع الكفاءة الإدارية
- يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الوكيل الذكي في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للنظم الخبيرة في رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

نموذج الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل





1.6. منهجية الدراسة: فلسفة

البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاج .

استراتيجية البحث: دراسة الوضع.

نوع البحث: كمي

الأفق الزمني: مقطعي .

1.7. الدراسة الميدانية

اثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة

الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية في محافظة جدة هو تحسين الإدارة لتحقيق هدف الدراسة وتصميم مهارة استقصاء في وزارة الموارد البشرية. وذلك عن طريق تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الإدارات لتوفير الوقت ورفع الكفاءة.

1.8. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

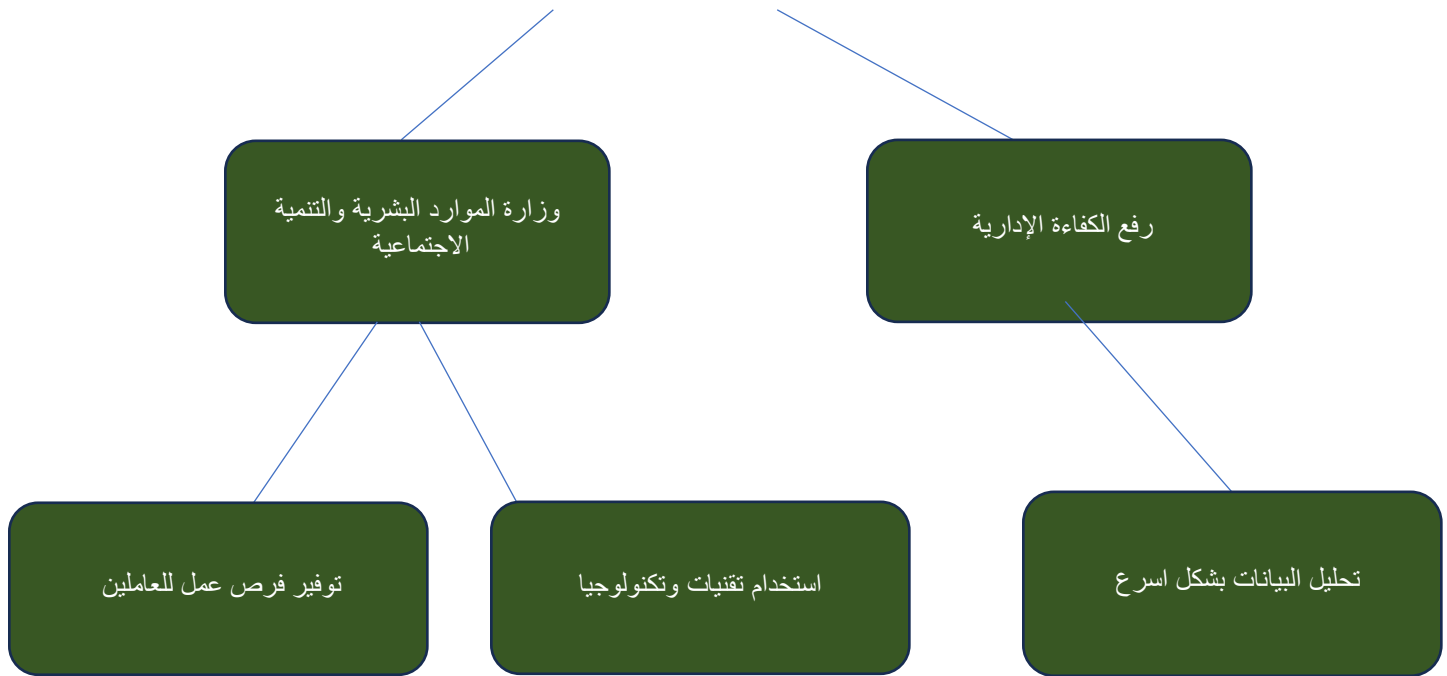
الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: أداة البحث

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة .

المخطط المقترح للبحث

أثر الذكاء الاصطناعي في العمل



الفصل الثاني:

أدبيات البحث

المبحث الأول: الإطار النظري

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

لغة: الحذق والفهم

اصطلاحاً: هو مجال متعدد التخصصات من علوم الكمبيوتر يعمل على تطوير الأنظمة الذكية يمكن للآلات أداء مهام معقدة، بما في ذلك تلك التي تعتمد على الذكاء البشري (مكاوي، 2018) 441

فوائد الذكاء الاصطناعي:

تتعدد فوائد الذكاء الاصطناعي في المنظمات لكل من الموظفين والمنظمة: (شلاوي، ٢٠٢٢)

التشغيل الآلي: تعد الأتمتة واحدة من أكبر فوائد الذكاء الاصطناعي. للتكنولوجيا تأثير كبير على صناعات النقل والاتصالات والخدمات والسلع الاستهلاكية، ومن خلال الأتمتة، يمكن للشركات في قطاعات الاقتصاد المذكورة أعلاه تحقيق إنتاجية أعلى ومعدلات إنتاج أعلى. ولكنه يضمن أيضاً استخدام أكثر كفاءة للمواد الخام، وفترات زمنية أقصر وجودة أفضل للمنتج، ومزيداً من السلامة. تساعد الأتمتة على تحرير القدرة على القيام بمهام أكثر صعوبة.

اتخاذ قرارات أكثر كفاءة: تساعد التكنولوجيا في اتخاذ قرارات أكثر ذكاءاً. يقوم الذكاء الاصطناعي بتنسيق تسليم البيانات، وإنشاء اتساق البيانات، وتحليل الاتجاهات، وتقييم عدم الدقة، ووضع التنبؤات لاتخاذ أفضل قرار لعملك. وطالما أن الذكاء الاصطناعي غير قادر على تقليد المشاعر البشرية، فإنه يضل غير متحيز ويمكن أن يساعد في اتخاذ القرار الصحيح لزيادة كفاءة الأعمال.

البحوث وتحليل البيانات: يتم استخدام الذكاء الاصطناعي جنباً إلى جنب مع تعلم الآلة لتحليل البيانات بشكل أكثر كفاءة. فهو يساعد في إنشاء خوارزميات ونماذج تنبؤية لمعالجة البيانات وتقييم العواقب المحتملة لمختلف السيناريوهات والاتجاهات.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل قدرات الحوسبة المتقدمة للذكاء الاصطناعي على تسريع تحليل ومعالجة البيانات لأغراض البحث والتطوير التي كانت ستستغرق وقتاً أطول. هذه واحدة من أكبر مزايا الذكاء الاصطناعي في أعمال البحث والتطوير التي يقوم بها المحترفون.

حل المشاكل المعقدة: أدى تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، بدءاً من تعلم الآلة الأساسي إلى نماذج التعلم الآلي المتقدمة ، إلى تسهيل حل المشكلات المعقدة بدءاً من التفاعلات الشخصية مع العملاء وحتى اكتشاف الاحتيال وحتى التشخيص الطبي ، يساعد الذكاء الاصطناعي الشركات عبر الصناعات في العثور على الحلول المناسبة لمعالجة المشكلات بطريقة مناسبة.

الكفاءة الأفضل في حل المشكلات تعني انخفاض التكاليف وزيادة الإنتاجية .

نهج الذكاء الاصطناعي:

قام الباحثان في الذكاء الاصطناعي ستيفورات راسل وبيتر نورفيج أيضاً بتوسيع التعريف ليشمل نهج الذكاء الاصطناعي:

النهج البشري والنهج المثالي : (العلم ، ٢٠٢١)

• النهج البشري:

الانظمة التي تفكر مثل البشر : تقوم انظمة الذكاء الاصطناعي هذه بإنشاء برامج ذكية تهدف إلى تقليد التفكير البشري .

وتشمل هذه على سبيل المثال ، التفكير المنطقي والتعرف على الأنماط وحل المشكلات .

• النهج المثالي:

الانظمة التي تتصرف بعقلانية : تهدف هذه الطريقة إلى تدريب أنظمة الذكاء الاصطناعي على التصرف بعقلانية. على وجه

التحديد، هذا يعني ان الذكاء الاصطناعي يجب ان يختار تلك الإجراءات التي تحقق النتائج المثلى في ظل ظروف معينة . وهذا ايضاً ، معنى لأنماط القرار البشري.

المحور الثاني: الكفاءة الإدارية:

مفهوم الكفاءة الإدارية:

تشير الكفاءة الإدارية إلى قدرة المنظمة أو المؤسسة على تحقيق أهدافها وغاياتها بأكثر الطرق فعالية وفي الوقت المناسب، باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد. واتخاذ القرارات الفعالة، والاستجابة للظروف المتغيرة، في الأساس، تستلزم الكفاءة الإدارية تعظيم الإنتاجية والإنتاج مع تقليل الهدر وعدم الكفاءة. (المسناوي، ٢٠٢٣: ٢٣٤)

أهمية الكفاءة الإدارية:

- _ تعد الكفاءة الإدارية ذات أهمية للمؤسسات عبر القطاعات نظراً لعدة أسباب (الظفري، ٢٠٢٠)
- _ يؤثر بشكل مباشر على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها بفاعلية وضمن جداول زمنية محددة. ومن خلال تبسيط العمليات، والقضاء على التكرار، وتحسين تخصيص الموارد، تعمل الكفاءة الإدارية على تعزيز الإنتاجية والأداء، وتمكين المؤسسات من تحقيق الأهداف وتحقيق النتائج بشكل أكثر كفاءة.
- _ ترتبط الكفاءة الإدارية ارتباطاً وثيقاً بفعالية التكلفة والاستدامة المالية. ومن خلال تقليل الفاقد، وتقليل النفقات التشغيلية، وتعظيم استخدام الموارد المتاحة، يمكن للمؤسسات تحقيق وفورات في التكاليف وتحسين صحتها المالية. وهذا أمر بالغ الأهمية بشكل خاص في البيئة التنافسية اليوم، حيث يجب على المنظمات أن تعمل بكفاءة لتظل قادرة على البقاء وقادرة على المنافسة.
- _ تلعب الكفاءة الإدارية دوراً حيوياً في تعزيز رضا العملاء وثقة أصحاب المصلحة. تؤدي العمليات المُدارة بكفاءة إلى أوقات استجابة أسرع وتحسين تقديم الخدمات وتجارب أفضل للعملاء. وهذا بدوره يعزز العلاقات الإيجابية مع العملاء وأصحاب المصلحة، مما يعزز الولاء والسمعة.
- _ إن الكفاءة الإدارية تمكن المنظمات من التكيف مع التغير بشكل أكثر فاعلية. في بيئة الأعمال سريعة التطور، يجب أن تكون المؤسسات مرنة ومستجيبة لديناميكيات السوق والتقدم التكنولوجي والتغيرات التنظيمية. تعمل الممارسات الإدارية الفعالة على تسهيل المرونة وتمكين المؤسسات من التغلب على التحديات واغتنام الفرص بشكل أكثر فاعلية.

خصائص الكفاءة الإدارية:

تتميز الكفاءة الإدارية بعدة سمات أساسية تعكس فاعليتها في تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية. وفيما يلي بعض خصائص الكفاءة الإدارية (الحويطات ، ٢٠٢٣)

العمليات المبسطة: يتم تصميم العمليات الإدارية الفعالة بشكل جيد ، وموحدة ، ومبسطة لتقليل حالات التكرار والتأخير وعدم الكفاءة. إنهم يتبعون إجراءات وسير عمل واضحة تتيح إكمال المهام وتقديم الخدمات بسرعة ودقة.

الجودة والدقة: تعطي الأنظمة الإدارية الفعالة الأولوية للجودة والدقة في تنفيذ المهام وتقديم الخدمات. إنهم يلتزمون بمعايير الأداء العالية وينتجون نتائج موثوقة باستمرار.

التكيف والمرونة: تتميز الأنظمة الإدارية الفعالة بانها قابلة للتكيف ومرنة ، وقادرة على الاستجابة بسرعة للظروف والأولويات والمتطلبات المتغيرة. يمكنهم تعديل العمليات وتخصيص الموارد بشكل ديناميكي لتلبية الاحتياجات والتحديات الناشئة.

الاتصال الفعال: تعتمد الكفاءة الإدارية على قنوات وبروتوكولات اتصال فعالة تسهل تبادل المعلومات والتعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة بشكل سلس.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

،الوشيلي، العلي(في كون الذكاء الاصطناعي،ممثلاً 2023 سعدان،2023تشترك الدراسات الأربع) في تقنيات مثل الشبكات العصبية،الوكلاء الأذكاء، والنظم الخبيرة، هو المتغير المستقل الذي يؤثر على الكفاءة الإدارية في المؤسسات المستهدفة،سواء كانت مستشفيات أو متاحف أو مؤسسات بحثية.تم تطبيق المنهج الوصفي في جميع الدراسات باستخدام استبيانات منظمة لجمع البيانات من عينات عشوائية تمثل مختلف الأقسام في تلك المؤسسات. كما أظهرت النتائج في جميع الدراسات تأثير الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على تحسين الكفاءة الإدارية، بما في ذلك تنمية العمليات،زيادة دقة تخصيص الموارد وتقليل الأخطاء الإدارية .

وتوصلت جميع الدراسات إلى ضرورة توفير برامج تدريب مستمرة لتعزيز مهارات الموظفين في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مع استعدادهم العام لتقبل التغيير التكنولوجي .

(وجود مخاوف 2023مع ذلك، هناك بعض الاختلافات بين الدراسات حيث أظهرت دراسة الرشيد) أكبر لدى المواطنين حول تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائفهم، بينما أظهرت دراسات أخرى مثل (استعداد أكبر للتكيف مع هذه التقنيات. كما اختلفت الدراسات في 2023(والعلي) 2023سعدان) أدوات التحليل،فبعضها استخدم التحليل الكمي فقط ، بينما دمجت دراسات أخرى التحليل الكمي

والكيفي. رغم هذه الاختلافات ، أجمعت الدراسات على أن الذكاء الاصطناعي يعزز الكفاءة الإدارية ويساهم في تحسين التنسيق واتخاذ القرارات داخل المؤسسات.

تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على تأثير الذكاء الاصطناعي في رفع الكفاءة الإدارية داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة، وهو ما يجعلها تساهم في تقديم رؤى تطبيقية حول كيفية تحسين الأداء الإداري باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الحكومي. كما تتميز الدراسة بجمع بيانات من عينة من العاملين في الوزارة، مما يسمح بتحليل ممارسات الذكاء الاصطناعي بشكل دقيق في بيئة العمل الحكومية، ويضاف الى ذلك استخدام استبيانات منظمة لتقييم مستوى وعي الموظفين ومدى تأثير الذكاء الاصطناعي على سير العمل والقرارات الإدارية

1.1. المقدمة:

يهدف هذا البحث إلى تحديد التحديات والفرص التي تنشأ جانباً إلى جنب مع استخدام التكنولوجيا في الذكاء الاصطناعي لزيادة كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في جدة، ويستخدم هذا البحث المنهج الاستقرائي ليظهر نتائج البحث في استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ليحقق العديد من الفرص منها التأثير على كفاءة وفعالية إدارة القوى العاملة بشكل أفضل

1.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الذكاء الاصطناعي يعني القدرة على تحقيق الأهداف أو إتمام المهام بأقل قدر من الموارد أو الوقت، مما يضمن تحقيق أفضل النتائج بأعلى فاعلية

1.3. الخاتمة:

وفي الختام، لابد يعي الجميع أن الذكاء الاصطناعي أحدث ثورة هائلة في الوقت الحالي، خاصة أن معظم البيانات والمعلومات تحتاج إلى ذكاء اصطناعي، وكذلك استخدام التطبيقات، لهذا يجب على العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن يجعلوا من هذه التقنيات والذكاء الاصطناعي مرجعاً ومساعداً في ظل تسارع وتيرة التطور الاقتصادي والتكنولوجي في العالم.

المراجع :

- 1 - (تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الصناعة والخدمات) الطبعة ٢٠٢٣ الرشيد، عبدالله محمد) . - 1 الأولى (عمان: دار الفارابي
- 2 - (تطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي في الصناعة والتجارة، (٢٠٢٣ البلادي، محمد خالد) . - 2 الطبعة الرابعة (الكويت: دار الفكر المعاصر.
- 3 - (تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد ٢٠٢٣ الحويطات: رائد عبد العزيز:) - 3 البشرية بين الممرضات في مستشفى السلطاني في عمان " مجلة الرعاية الصحية"
- 4 - ("الذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل ") الطبقة الأولى (بيروت: ٢٠٢٣ الرشيد، فاطمة علي) - 4 دار النهضة العربية .
- 5 - (" تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية لدى ٢٠٢٣ المسناني، رفيع علي) . - 5 العاملين في المركز الوطني للبحوث الطبية في بنغازي

(٢٧) مجلة إدارة الموارد البشرية،

شلاوي، أحمد محمد علي. " أثر الذكاء الاصطناعي على العاملين في المستشفى الجمهوري - 6
التعليمي العام في محافظة تعز (رسالة ماجستير منشورة (كلية الطب، جامعة تعز، اليمن

(" الذكاء الاصطناعي من النظرية إلى التطبيق " (٢٠٢٠ النهاري، عبدالله صالح) - 7
الطبعة الثالثة). دبي: دار الإمارات.

(" تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية ٢٠٢٠ الظفيري، عبدالله سعيد) . - 8
بين كبار المديرين في المؤسسة العمانية للاتصالات (عمان) " مجلة الإدارة والتنمية،

