

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٢ . الأسبوع: ٣ .



عنوان البحث المقترح

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

التكليف

02

نقد الباحث

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة توسعا متسارعا في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل المنظمات المعاصرة، مما أدى إلى إحداث تحولات جوهرية في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وقد أسهمت هذه التقنيات في تطوير عمليات التوظيف، وتقييم الأداء، والتدريب، ودعم اتخاذ القرار، بما يعزز كفاءة الأداء التنظيمي ويرفع من فعالية إدارة الموارد البشرية، وانطلاقا من أهمية هذا الموضوع، استعرضت الدراسات الحديثة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وركزت على الفرص التي يتيحها، والتحديات المرتبطة بتطبيقه، والاتجاهات المستقبلية المتوقعة، بهدف بناء فهم علمي أعمق لهذا المجال وتحديد الفجوات البحثية التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدراسة.

ملخص الدراسات السابقة

دراسة المنصوري (2025) هدفت إلى تحليل أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

- ركزت على ثلاثة محاور رئيسية:
 - الفرص المتاحة.
 - التحديات الراهنة.
 - التحولات المستقبلية المتوقعة.
- استخدمت المنهج الوصفي التحليلي ومراجعة الأدبيات العلمية.
- أبرز النتائج:
 - تحسين الكفاءة التشغيلية وسرعة اتخاذ القرار.
 - تعزيز الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.
 - ضرورة مراعاة الجوانب الأخلاقية والتشريعية عند التطبيق.

نقد الباحث

دراسة مقدار وحمودة (٢٠٢٤) – سلسلة ماريوت الفندقية

- هدفت إلى قياس أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فعالية إدارة الموارد البشرية.
- اعتمدت المنهج الميداني باستخدام الاستبانة.
- شملت عينة من مسؤولي الموارد البشرية في فنادق ماريوت.
- أبرز النتائج:
 - وجود تأثير إيجابي للأنظمة الخبيرة على فعالية إدارة الموارد البشرية.
 - عدم وجود تأثير واضح لتعدين البيانات وتحليل البيانات الضخمة.
 - تفاوت فعالية تطبيقات الذكاء الاصطناعي بحسب نوع التقنية المستخدمة.

نقد الباحث

دراسة بشير (٢٠٢٥) – القطاع الصحي الفلسطيني

- هدفت إلى استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الإداري.
- استخدمت المنهج المختلط (الكمي والنوعي).
- اعتمدت على الاستبانة والمقابلات.
- أبرز النتائج:
 - تحسين كفاءة العمليات الإدارية.
 - تعزيز جودة اتخاذ القرارات.
 - رفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي.
 - وجود تحديات تقنية وقانونية وثقافية تعيق التطبيق.

نقد الباحث

دراسة Ooredoo الجزائر (2025)

- هدفت إلى دراسة الممارسات الحديثة للموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- استخدمت دراسة الحالة والمنهج النوعي.
- أبرز النتائج:
 - استخدام خوارزميات الفرز الآلي للسير الذاتية.
 - تطبيق أنظمة تقييم أداء ذكية.
 - تقليل التحيز البشري في التوظيف والتقييم.
 - أهمية الدمج بين التكنولوجيا والبعد الإنساني.

نقد الباحث

التكليف

02

دراسة اسماء (2025) ERP – المركب GP1Z

- هدفت إلى تقييم إمكانية دمج الذكاء الاصطناعي مع أنظمة ERP
- استخدمت دراسة حالة ميدانية.
- أبرز النتائج:
 - وجود أثر إيجابي لنظام ERP على إدارة الموارد البشرية.
 - وجود استعداد لتبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
 - الحاجة إلى تطوير البنية التحتية الرقمية وتدريب العاملين.

الاتجاهات البحثية السائدة

أبرز الموضوعات التي ركزت عليها الدراسات

- الذكاء الاصطناعي والتوظيف الإلكتروني.
- الفرز الآلي للسير الذاتية واختيار المرشحين.
- تقييم الأداء باستخدام الأنظمة الذكية.
- دعم اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية.
- أتمتة العمليات والمهام الروتينية.
- التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
- تحسين تجربة الموظف والرضا الوظيفي.
- استخدام البيانات الضخمة والتحليلات التنبؤية.
- التحديات الأخلاقية والقانونية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي.

أبرز المناهج المستخدمة

- المنهج الوصفي التحليلي.
- دراسات الحالة.
- المنهج الكمي (الاستبانات).
- المنهج النوعي (المقابلات).
- المنهج المختلط (الكمي والنوعي).

الفجوات البحثية والاتجاهات المستقبلية

الفجوات البحثية

- محدودية الدراسات العربية المتخصصة في الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية.
- نقص الدراسات الطولية التي تقيس الأثر طويل المدى.
- قلة الدراسات المقارنة بين القطاعات المختلفة.
- ضعف التركيز على العدالة الخوارزمية والتحيز في أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- محدودية الأبحاث المتعلقة بحماية البيانات والخصوصية.
- نقص الدراسات التي تتناول تأثير الذكاء الاصطناعي على الثقافة التنظيمية.
- قلة النماذج التطبيقية المناسبة للبيئة العربية.

نقد الباحث

الاتجاهات البحثية المستقبلية

- دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على الاستدامة البشرية في المنظمات.
- تطوير نماذج أخلاقية لتنظيم استخدام الذكاء الاصطناعي.
- تقييم أثر التحليلات التنبؤية في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي والرفاه الوظيفي للموظفين.
- قياس أثر الذكاء الاصطناعي على العدالة والشفافية في القرارات الإدارية.
- بناء أطر تطبيقية تتناسب مع المؤسسات العربية والخليجية.

نقد الباحث

الخلاصة:

- الذكاء الاصطناعي يمثل تحولا استراتيجيا في إدارة الموارد البشرية.
- يساهم في رفع الكفاءة وتحسين جودة القرارات.
- نجاح التطبيق يعتمد على التوازن بين التكنولوجيا والعنصر البشري.
- لا يزال المجال بحاجة إلى المزيد من الدراسات التطبيقية والنقدية المتعمقة.



التكليف

02

روابط الأبحاث المنشورة:

المنصوري (٢٠٢٥). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية: الفرص، التحديات، والتحول المستقبلي، المعهد العالي للعلوم والتقنيات الطبية زوارة، ليبيا، مجلة العلوم الشاملة، مسترجع من

https://www.researchgate.net/publication/398214033_athr_ttbygat_aldhka_alastnay_ly_adart_almward_albshryt_alfrs_althdyat_walthwl_almstqby?utm_source=chatgpt.com

بشير (٢٠٢٥). الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية فرص التحول الرقمي وتحسين الأداء الإداري لدى موظفي القطاع الصحي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، مسترجع من

https://www.researchgate.net/publication/396709918_aldhaka_alastnayi_fy_adart_almward_albshryat_frs_altahwul_alraqmyi_wthsyn_alada_aladaryi_ldy_mwzafy_alqta_alsihiyi_alflstynyi_Artificial_Intelligence_in_Human_Resource_Management_Opportunities_for_Dig?utm_source=chatgpt.com

ياسمين (٢٠٢٥). الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي دراسة حالة: شركة قسم إدارة الموارد Ooredoo البشرية المدرسة الوطنية العليا للمناجنت القليعة مسترجع من

https://dspace.ensmanagement.edu.dz/items/9f8508c8-14af-4ca9-9f74-ddb61deb6bb6?utm_source=chatgpt.com

دراسة مقدار وحمودة (٢٠٢٤). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على فعالية إدارة الموارد البشرية في سلسلة الماريوت الفندقية جامعة محمد الصديق بن يحيى. الجرائر. مجلة الاقتصاد وإدارة الاعمال. مسترجع من

https://www.researchgate.net/publication/381879593_athr_ttbygat_aldhka_alastnay_ly_falyt_adart_almward_albshryt_fy_slsit_almarywt_alfndqyt_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_Applications_on_the_Effectiveness_of_Human_Resource_Management_in_the_Marr?utm_source=chatgpt.com

وإمكانية ادماج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة – GP1Z دراسة أسماء (٢٠٢٥). تقييم نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP المركب. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المدرسة الوطنية العليا للمناجنت القطب الجامعي- لقلية مسترجع من

https://dspace.ensmanagement.edu.dz/items/a002cc8c-e6f0-41f0-b09d-7c35aa07d446?utm_source=chatgpt.com



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

