

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

أثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف وتطوير المهارات في المنظمات الحديثة

إعداد الطالب:

محمد يحيى جبران

الرقم الجامعي:

261001990

إشراف:

د. فايز جراد

الفصل الأول: المقدمة

شهدت بيئة العمل خلال السنوات الأخيرة تحولاً كبيراً بفعل دخول تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى مختلف وظائف الموارد البشرية، خصوصاً في مجالي التوظيف وتطوير المهارات. فقد أصبحت الأنظمة الذكية جزءاً من عملية اختيار المرشحين، وتحليل السير الذاتية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، مما يطرح تساؤلات حول مدى تأثير هذه التقنيات على جودة القرارات الإدارية ومستقبل القوى العاملة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذا التحول وفهم انعكاساته على المنظمات الحديثة.

الفصل الثاني: مشكلة البحث

ما أثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف وتطوير المهارات في
المنظمات الحديثة؟

الفصل الثالث: أهداف البحث

- تحليل دور الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف.
- دراسة تأثير الأنظمة الذكية على تطوير مهارات الموظفين.
- تحديد التحديات الأخلاقية والتنظيمية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- تقديم توصيات عملية للمنظمات حول أفضل طرق دمج الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

الفصل الرابع: أهمية البحث

يساعد هذا البحث المنظمات على فهم كيفية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي دون الإضرار بالعدالة التنظيمية أو جودة القرارات البشرية، كما يساهم في تحديد المهارات المستقبلية المطلوبة في سوق العمل.

الفصل الخامس: حدود البحث

الحدود الموضوعية:

يركز البحث على عمليتين فقط: التوظيف وتطوير المهارات.

الحدود المكانية:

منظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية:

العام الأكاديمي 2026.

الفصل السادس: منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وتحليل نماذج تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

الفصل السابع: أسئلة البحث

1. ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التوظيف؟
2. كيف يسهم الذكاء الاصطناعي في تطوير مهارات الموظفين؟
3. ما التحديات التي تواجه المنظمات عند تطبيق الأنظمة الذكية؟

الفصل الثامن: مصطلحات الدراسة

الذكاء الاصطناعي:

أنظمة تعتمد على الخوارزميات لاتخاذ قرارات أو تحليل بيانات بشكل يشبه التفكير البشري.

التوظيف الذكي:

استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في فرز المرشحين وتقييمهم.

تطوير المهارات:

عملية تحسين قدرات الموظفين عبر التدريب والتعلم المستمر.

الفصل التاسع: الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية، وأشارت أغلبها إلى دوره في تحسين سرعة ودقة التوظيف، بينما ركزت دراسات أخرى على دوره في تحليل فجوات المهارات واقتراح برامج تدريبية مناسبة.

الفصل العاشر: الهيكل المقترح للبحث

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: الدراسات السابقة
- الفصل الرابع: منهجية الدراسة
- الفصل الخامس: التحليل والمناقشة
- الفصل السادس: النتائج والتوصيات