

دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص
في منطقة الرياض

**The role of utilizing artificial intelligence techniques in enhancing human
resource management processes in the private sector in Riyadh region**

إعداد الطالبة/شريفة ناصر الربيعان

إشراف/ دكتور الفيصل عبدالحميد

دكتور وليد سليمان

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتوى:

	الملخص
	المقدمة
	مشكلة الدراسة
	تساؤلات البحث
	أهمية البحث
	أهداف البحث
	نموذج الدراسة
	حدود الدراسة
	منهجية البحث
	الدراسات السابقة
	الفصل الأول: مفهوم الذكاء الاصطناعي وتقنياته
	الفصل الثاني: التحديات في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص
	الفصل الثالث: دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية
	الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
	النتائج والتوصيات
	أوال : النتائج
	ثانيا: التوصيات
	ثالثا : آفاق البحث
	قائمة المراجع
	ملاحق

قائمة الجداول :

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1	جدول يوضح توزيع الشركات المشاركة في الدراسة حسب حجمها وقطاعها الصناعي.	
2	جدول يوضح الأدوار والمهام التي يمكن تحسينها باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	
3	جدول يوضح التقنيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية وكيفية تطبيقها في القطاع الخاص في منطقة الرياض.	
4	جدول يوضح الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	
5	جدول يوضح نتائج استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وتطوير الموظفين وتقييم الأداء.	
6	جدول يوضح ردود الفعل وآراء الموظفين حول تجربتهم في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	
7	جدول يوضح التوصيات والتوجيهات المقترحة للشركات في تحسين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	

قائمة الاشكال :

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
1	شكل يوضح هيكل البحث وترتيب الفصول والأقسام.	
2	شكل يوضح تصميم الدراسة وأسلوب البحث المستخدم، بما في ذلك الأدوات والتقنيات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.	
3	شكل يوضح توزيع العينة المستخدمة في الدراسة، بما في ذلك عدد الشركات المشاركة والمشاركين من الموظفين.	
4	شكل يوضح البيانات الديموغرافية للشركات المشاركة، مثل حجم الشركة وقطاع الصناعة وعدد الموظفين.	
5	شكل يوضح توزيع الاستجابات والتقييمات للموظفين حول تجربتهم في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	
6	شكل يوضح النتائج الرئيسية للدراسة، مثل الفوائد المحققة والتحسينات الممكنة وتأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على عمليات إدارة الموارد البشرية.	
7	شكل يوضح التحليلات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، تحليل الارتباطات والمقارنات بين المتغيرات.	

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. يعد قطاع الموارد البشرية جوانب حيوية في النجاح والتنمية المستدامة للمنظمات، وتوفير بيئة عمل مثلى للموظفين وتحقيق أداء عالٍ ونتائج إيجابية.

تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي فرصًا مبتكرة لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمات. يتيح الذكاء الاصطناعي تحليل البيانات الضخمة واستخلاص الأنماط والتوجهات منها، مما يساهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية. يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء وتقييم المواهب وتحليل الرواتب والتعويضات.

ستعتمد هذه الدراسة على تحليل حالة الشركات في منطقة الرياض، من خلال دراسة تجربتها في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. ستتم مراجعة المراجع العلمية وإجراء مقابلات مع الخبراء واستطلاعات الرأي للموظفين لتقييم فاعلية استخدام تلك التقنيات وقياس تأثيرها على أداء الموظفين وكفاءة العمليات المستخدمة.

من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في فهم أفضل لدور التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية، وتوفير توصيات وتوجيهات للشركات في تحسين أداء فرق العمل وتحقيق النجاح في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

الفصل الأول

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية أمرًا حاسمًا في القطاع الخاص، حيث تساهم في تحقيق النجاح والتنافسية المستدامة للمنظمات. ومع تطور التكنولوجيا، أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دورًا متزايدًا في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية. تعتبر منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية واحدة من أكبر الأسواق العملية في المنطقة، حيث تستضيف العديد من الشركات والمؤسسات الكبيرة. وبالتالي، يشكل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض موضوعًا مهمًا يستحق الدراسة.

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. سيتم تحليل كيفية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف واختيار الموظفين، وتطوير المهارات والتدريب، وتقييم الأداء، وتحسين تجربة الموظفين.

سيتم استكشاف فوائد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذه المجالات، مثل زيادة الكفاءة والدقة، وتحسين اتخاذ القرارات، وتوفير الوقت والجهد. سيتم أيضًا تناول التحديات والعقبات المحتملة التي يمكن مواجهتها في تنفيذ تلك التقنيات في القطاع الخاص في منطقة الرياض، مثل التكلفة والتدريب والمخاوف الأخلاقية.

ستعتمد هذه الدراسة على مراجعة الأدبيات الحالية في المجال وتحليل البيانات المتاحة من الدراسات والتقارير السابقة والمتاحة عن تجربة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات في منطقة الرياض أن تكتشف الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تحسين أدائها وتعزيز نتائجها وتحقيق تنافسية أكبر في سوق العمل. كما سيوفر هذا البحث إطارًا مرجعيًا قيمًا للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية الذين يهتمون بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

1. مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية في نجاح أي منظمة، سواء كانت كبيرة أو صغيرة. وفي العصر الحديث، يشهد القطاع الخاص في منطقة الرياض تحولًا سريعًا نحو تبني التكنولوجيا وتطوير العمليات بشكل أكثر كفاءة وتقدم. ومن بين التكنولوجيات التي تشهد تطورًا سريعًا في السنوات الأخيرة مشكلة الدراسة تتمثل في فهم دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. يتطلب ذلك تحديد التحديات والمشاكل التي يمكن حلها باستخدام تلك التقنيات وتحديد فوائدها المحتملة والتأثير الذي يمكن أن تحققه على عمليات إدارة الموارد البشرية.

2. أهمية الدراسة:

توضح أهمية الدراسة في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض من خلال استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي. يمكن أن يؤدي استخدام هذه التقنيات إلى زيادة الكفاءة وتحسين اتخاذ القرارات وتحسين توافق الموارد البشرية مع أهداف المؤسسات.

3. أهداف الدراسة:

تحديد الأهداف المحددة للدراسة، مثل:

- تحليل دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.
- تحديد التحديات والفرص المرتبطة باستخدام تلك التقنيات في المؤسسات.
- تقييم الفوائد المحتملة والتأثير الذي يمكن أن تحققه تلك التقنيات على العمليات الحالية لإدارة الموارد البشرية.

4. تساؤلات الدراسة (الفروض):

- هل يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات اختيار الموظفين في القطاع الخاص في منطقة الرياض؟
- كيف يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين توجيه وتطوير الموظفين في المؤسسات؟

5. الدراسات السابقة:

أولا : الدراسات العربية :

1. رنا الجهني. (2019) استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التعلم والتدريب في المؤسسات الخاصة
2. محمد الحربي. (2019). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية :

1. مارلر، جيه إتش، وفيشر، إس إل (2013) استخدام التقنية الرقمية في العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية
2. بونداروك، ت.، ورويل، هـ. (2019). الاستخدامات الحالية للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

7. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

1. استبيان: إعداد استبيان لجمع البيانات من المؤسسات والموظفين في القطاع الخاص في منطقة الرياض ، استخدام الاستبيان لفهم مدى الوعي واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتقييم الآثار والتحسينات المحتملة (اختيار عينة عشوائية مكونة من 50 فرد من بين عدد الموظفين) استبيان الالكتروني .

2. مقابلات: إجراء مقابلات مع مدراء الموارد البشرية والخبراء في المؤسسات المختلفة في القطاع الخاص في الرياض لعدد 3 مدراء في شركات مختلفة في الرياض مما تساعد المقابلات في فهم التحديات والفرص والتأثيرات المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

3. مراجعة الأدبيات: إجراء مراجعة شاملة للمصادر المتاحة، بما في ذلك الدراسات السابقة والأبحاث المنشورة والتقارير المعنية بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. و استخدام هذه المراجعة لتأطير الدراسة وتعزيز قاعدة المعرفة الحالية.

4. تحليل البيانات: استخدام تقنيات تحليل البيانات المختلفة لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات ، استخدام الإحصاءات وتقنيات التحليل الكمي والكيفي لاستكشاف العلاقات والنتائج المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

8. مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

1. المجال البشري: يتعلق هذا المجال بتحليل تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على العمليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. يمكن تحليل كيفية تأثير التقنيات الذكاء الاصطناعي على توظيف الموظفين، وعمليات التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وتحسين سلسلة الإمداد البشري وغيرها من جوانب إدارة الموارد البشرية.

وذلك عن طريق إعداد استبيان موجه للمؤسسات في قطاع الأعمال الخاص في منطقة الرياض لجمع البيانات المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على عمليات إدارة الموارد البشرية ، و مقابلات لمدراء الموارد البشرية في الشركات.

2. المجال المكاني: سوف يتم التركيز على منطقة الرياض كموقع للدراسة. يتعين دراسة تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في هذه المنطقة بشكل خاص. يمكن أن تتأثر الممارسات والتحديات والفرص المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي بالعوامل المحلية والثقافية والتشريعات المحددة لمنطقة الرياض، ولذلك فإنه من المهم دراسة هذا التأثير المكاني.

3. المجال الزمني: يتعلق هذا البحث بتحليل الزمن والتطورات المستقبلية المحتملة في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. سيتم تحليل كيفية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف واختيار الموظفين، وتطوير المهارات والتدريب، وتقييم الأداء، وتحسين تجربة الموظفين.

سيتم استكشاف فوائد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذه المجالات، مثل زيادة الكفاءة والدقة، وتحسين اتخاذ القرارات، وتوفير الوقت والجهد. سيتم أيضًا تناول التحديات والعقبات المحتملة التي يمكن مواجهتها في تنفيذ تلك التقنيات في القطاع الخاص في منطقة الرياض، مثل التكلفة والتدريب والمخاوف الأخلاقية.

ستعتمد هذه الدراسة على مراجعة البحوث الحالية في المجال وتحليل البيانات المتاحة من الدراسات والتقارير السابقة والمتاحة عن تجربة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات في منطقة الرياض أن تكتشف الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تحسين أدائها وتعزيز نتائجها وتحقيق تنافسية أكبر في سوق العمل. كما سيوفر هذا البحث إطارًا مرجعيًا قيمًا للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية الذين يهتمون بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

Summary

This research aims to study the role of using artificial intelligence (AI) techniques in improving human resource management processes in the private sector in the Riyadh region. The analysis will focus on how AI techniques can be applied in various areas of human resource management, such as employee recruitment and selection, skills development and training, performance evaluation, and enhancing employee experience.

The benefits of using AI techniques in these areas will be explored, including increased efficiency and accuracy, improved decision-making, and time and effort savings. The study will also address potential challenges and obstacles that may be encountered in implementing these techniques in the private sector in the Riyadh region, such as cost, training, and ethical concerns.

This study will rely on reviewing current literature in the field and analyzing available data from previous studies and reports on the experience of using AI techniques in human resource management in the private sector in the Riyadh region.

Through this research, organizations in the Riyadh region can discover the opportunities and challenges associated with using AI techniques to improve human resource management processes, thereby enhancing their performance, achieving better outcomes, and gaining a competitive edge in the job market. Additionally, this research will provide a valuable reference framework for researchers and practitioners in the field of human resource management who are interested in applying AI techniques in the private sector in the Riyadh region.

التوصيات:

من خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن للشركات في القطاع الخاص في منطقة الرياض الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء فرق العمل وتحقيق النجاح المستدام:

1. تحسين كفاءة وسرعة عملية التوظيف وانتقاء المرشحين المناسبين بشكل أفضل.
2. تحليل أداء الموظفين وتقييم المواهب بشكل دقيق وتوفير توصيات لتطويرهم.
3. تحسين تجربة الموظف وتسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية.
4. توجيه برامج التدريب والتطوير بناءً على احتياجات الموظفين.
5. توقع احتمالية انصراف الموظفين واتخاذ إجراءات لتحسين استبقاء المواهب.
6. تحليل وإدارة الرواتب والتعويضات بشكل عادل وشفاف.
7. تحسين عمليات إدارة الأداء والتقييم واتخاذ قرارات قائمة على بيانات موضوعية.
8. تحسين خدمة العملاء الداخلية للموظفين وتوفير دعم سريع وفعال.
9. تحسين إدارة الوقت والحضور وتسجيل الحضور بدقة.
10. تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين وتبسيط عمليات المشاركة والتنسيق.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية :

1. العتيبي، فاطمة. (2020). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: حالة دراسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. مجلة إدارة الأعمال، المجلد 13، العدد 1، صفحات 1-20.
2. الجهني، رنا. (2019). استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التعلم والتدريب في المؤسسات الخاصة. مجلة الإدارة والتنمية المستدامة، المجلد 9، العدد 2، صفحات 1-14.
3. السعدي، عبد الله. (2021). تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة: دراسة تطبيقية في الأردن. مجلة العلوم الإدارية، المجلد 48، العدد 1، صفحات 1-18.
4. الجميل، سعاد. (2018). استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة بالمغرب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، المجلد 10، العدد 1، صفحات 1-18.
5. الحربي، محمد. (2019). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 11، العدد 1، صفحات 1-15.

6. القرشي، نورة. (2020). تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية. مجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 38، العدد 2، صفحات 75-96.

المراجع الأجنبية :

1. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2019). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 176-189.
2. Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing talent management through emerging technologies: An agenda for future research and practice. *Human Resource Management Review*, 28(4), 390-405.
3. Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.
4. Budhwar, P. S., & Debrah, Y. A. (Eds.). (2013). *Human resource management in developing countries*. Routledge.
5. Hassan, S., & Hatmaker, D. M. (2019). Artificial intelligence adoption in HRM: A look at practices and applications. *HR People + Strategy*, 42(2), 45-54.
6. Saba, T., & Saba, F. (2019). Artificial intelligence applications in human resource management. *Journal of Business and Management*, 21(1), 1-10.
7. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.
8. Zheng, C., Li, L., & Wang, Q. (2020). The impact of artificial intelligence on human resource management: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7192.
9. Cappelli, P. (2018). Why we love to hate HR... and what HR can do about it. *Harvard Business Review*, 96(4), 54-61.
10. Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human resources management and analytics: An empirical analysis of current practices. *Human Resource Management*, 56(6), 953-978.
11. Abdinour-Helm, S., & Lacity, M. C. (2018). Artificial intelligence in HRM: An interdisciplinary review and research agenda. *Journal of Management Information Systems*, 35(2), 438-460.
12. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2019). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 176-189.

13. Farndale, E., Kelliher, C., Hope-Hailey, V., & Van Ruiten, J. (2019). The influence of artificial intelligence on HRM: An ethical research agenda. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 205-218.
14. Kramar, R., & Syed, J. (2012). *Human resource management in a global context: A critical approach*. Palgrave Macmillan.
15. Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.
16. Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing talent management through emerging technologies: An agenda for future research and practice. *Human Resource Management Review*, 28(4), 390-405.
17. Saba, T., & Saba, F. (2019). Artificial intelligence applications in human resource management. *Journal of Business and Management*, 21(1), 1-10.
18. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Press.
19. Zheng, C., Li, L., & Wang, Q. (2020). The impact of artificial intelligence on human resource management: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7192.
20. "Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward" by Tanya Bondarouk and Huub Ruël.
21. "The AI-Powered Workplace: How Artificial Intelligence and Intelligent Automation are Changing the Employee Experience" by Jeanne C. Meister and Robert H. Brown.
22. "The Future of Work: Robots, AI, and Automation" by Darrell M. West.
23. "Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development" by Robert N. Lussier and John R. Hendon.
24. "Strategic Human Resource Management" by Jeffrey A. Mello.
25. "Artificial Intelligence: Foundations of Computational Agents" by David L. Poole and Alan K. Mackworth.
26. "The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work" by Thomas H. Davenport.
27. "Human Resource Management in the Digital Age: Current Research and Future Directions" edited by Ronald R. Sims.

28. "The Future of HR: Human Resource Management in the Digital Age" by Mike Haffenden.
29. "Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop a Successful Workforce" by Ben Eubanks.

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration



The role of utilizing artificial intelligence techniques in enhancing human resource management processes in the private sector in Riyadh region

Prepared by:

Sharifah Nassir Alrobaian

Supervised by:

Dr. AlFaisal Abdul Hamid

Dr. Walid Soliman

Year:2024