

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

ماجستير إدارة

دورالذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في

المملكة العربية السعودية.

اعداد الباحث /

الاسم/ فهد بن أحمد الشهراني

الرقم الجامعي / 233000397

اشراف:

د. فايز على جراد

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

2024م-

بسم الله الرحمن الرحيم

شكرو تقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين وبه نستعين والصلاة والسلام على رسوله الأمين محمد سيد

الأنبياء وخاتم المرسلين وعلي أله الطيبين واصحابه الميامين.

لا يسعنا ونحن نقدم هذه الدراسة الان ان نسجل الشكرو الامتنان والعرفان بالجميل الي

الدكتور/

د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن د. فايز علي جراد

. على إشرافهم على هذه الدراسة البحثية وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا وعلى نصائحهم

القيمة التي مهدت لنا الطريق إتمام هذه الدراسة فلهـم منا فائق التقدير والاحترام

كما اتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص أساتذتنا الذين رافقوني طيلة المشوار الدراسي ولم

يبخلوا في تقديم يد العون لنا.

واتقدم بالشكر أيضا إلى كل إدارة جامعة ميد او شن وجميع العاملين بها الذين ساعدونا من

خلال تقديم جميع التسهيلات طيلة فترة الدراسة

وفي الختام اشكر كل من ساعدني وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو

بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

فهرس المحتويات

جدول المحتويات

3.....	فهرس المحتويات
5.....	الفصل الأول:
6.....	1/1 مقدمة عامة
9.....	3/1 أسئلة الدراسة
9.....	4/1 فرضيات الدراسة
10.....	5/1 متغيرات الدراسة:
11.....	6/1 أهمية الدراسة
11.....	11/6/1 الأهمية العلمية:
12.....	2/6/1 الأهمية العملية التطبيقية:
12.....	7/1 أهداف الدراسة:
13.....	8/1 حدود الدراسة:
13.....	9/1 منهج الدراسة
14.....	10/1 المصطلحات والمفاهيم
16.....	الفصل الثاني:
17.....	1/2 القسم الأول: الدراسات السابقة:
17.....	1/1/2 مقدمة
29.....	2/1/2 التعقيب على الدراسات السابقة
29.....	2/2 القسم الثاني: الذكاء الاصطناعي
29.....	1/2/2 مقدمة
30.....	2/2/2 المقصود بالذكاء الاصطناعي:
31.....	3/2/2 أهمية الذكاء الاصطناعي
32.....	4/2/2 العوامل الدافعة لاعتماد الذكاء الاصطناعي:
33.....	5/2/2 التحديات التي تواجه تنفيذ الذكاء الاصطناعي
35.....	6/2/2 الذكاء الاصطناعي كميزة إستراتيجية حتمية وتنافسية
36.....	3/2 القسم الثالث: الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية
36.....	1/3/2 مقدمة:
37.....	2/3/2 مفهوم إدارة الموارد البشرية
38.....	3/3/2 أهداف إدارة الموارد البشرية

40.....	4/3/2 أهمية إدارة الموارد البشرية:.....
41.....	5/3/2 مفهوم استراتيجية الموارد البشرية.....
47.....	6/3/2 الصفات الاحترافية لإدارة الموارد البشرية.....
50.....	7/3/2 إدارة الموارد البشرية وسياسة تحفيز العاملين.....
54.....	الفصل الثالث.....
55.....	3/1 مقدمة.....
55.....	3/2 تصميم البحث واسلوبه:.....
55.....	3/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات.....
56.....	3/4 مجتمع الدراسة.....
58.....	3/5 عينة الدراسة.....
59.....	3/6 أداة الدراسة:.....
60.....	3/7 صدق - وثبات الاستبانة.....
62.....	3/8 المخلص.....
63.....	الفصل الرابع.....
64.....	1/4 التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.....
69.....	2/4 ثانيا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها.....
79.....	الفصل الخامس.....
80.....	أولا تحليل نتائج الدراسة.....
80.....	ثانيا: نتائج الدراسة.....
81.....	ثالثا: التوصيات.....
83.....	الخاتمة.....
84.....	المراجع والمصادر:.....
88.....	الملاحق.....
95.....	المستخلص.....

الفصل الأول:

الإطار العام

1/1 مقدمة عامة

يشهد العالم العديد من التحولات الجذرية المتسارعة في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية الاقتصادية، وقد فرضت تلك التحولات والتغيرات على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهتها، والتعايش معها، وذلك عبر مؤسساتها المختلفة ان المنافسة التي تواجهها المنظمات أصبحت حقيقة واقعة في الآونة الأخيرة بفضل العديد من التغيرات التي شهدتها في بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي وعلى المستويين المحلي والعالمي في الوقت الحاضر، تقوم الثورة الرقمية بتغيير الأعمال على نطاق واسع، ولعل واحدة من أكثر القطاعات تأثرًا بهذه التغيرات هي إدارة الموارد البشرية يقوم الذكاء الاصطناعي بتحويل الطريقة التي تعمل بها المؤسسات، وتعمل العمليات والأنظمة التقليدية على التكيف مع هذه الدمج الجديد. حيث الذكاء الاصطناعي يغير وجه إدارة الموارد البشرية (صالح، 2018).

الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية أكثر فعالية ودقة، ويفتح الباب للابتكار والتحسينات الجديدة. وفي مجال التوظيف يعمل الذكاء الاصطناعي يساعد في تسريع عملية التوظيف عن طريق فحص السير الذاتية والتطبيقات بسرعة ودقة عالية، ويمكنه التحقق من الخلفيات والمعلومات المقدمة، وتقديم التوصيات بشأن المرشحين الأكثر ملاءمة وفي مجال التطوير والتدريب يكون دور الذكاء الاصطناعي تقديم فرص جديدة للتدريب والتطوير، حيث يمكنه تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف (رضوان، 2020).

وفي مجال تقييم الأداء يتم استخدام الذكاء الاصطناعي، بحيث يمكن لإدارة الموارد البشرية تحليل الأداء بطرق جديدة، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الأنماط والاتجاهات وتقديم تقييمات أداء أكثر دقة وفعالية. وتوجد العديد من التحديات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وعلى الرغم من الفوائد العديدة، هناك تحديات تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، منها القلق من فقدان الوظائف، والمشاكل الأخلاقية والقانونية المتعلقة بالخصوصية والأمان والتحيز. (Badar2013)

الذكاء الاصطناعي والطريق إلى المستقبل حيث يمكن المضي قدماً، يجب أن نبني بيئة تعاونية بين الذكاء الاصطناعي والبشر. يجب أن نرى الذكاء الاصطناعي كأداة تُعزز من قدرات البشر، وليس كبديل لهم. الذكاء الاصطناعي يمكن أن استخدامه وتأثيره على الاحترافية والمهنية حيث يوفر الذكاء الاصطناعي العديد من الفرص لتحسين الاحترافية والمهنية في مجموعة متنوعة من الصناعات والمقطاعات. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء المهني والاحترافي خصوصاً في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية (العوضي 2020)

الذكاء الاصطناعي يمكن استخدامه لتحسين القرارات عن طريق التحليل البيانات الكبيرة وتقديم نتائج تساعد في اتخاذ قرارات أكثر ذكاء وفعالية. هذا يمكن أن يؤدي إلى حلول أكثر ابتكاراً وفعالية للمشكلات وتحسين القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية. الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد في تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال توفير القدرة على تحليل وتوجيه البيانات والمعلومات بطرق أكثر فعالية وسرعة. يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات وتحسين الأداء العام للمؤسسات والأفراد. الذكاء الاصطناعي يمكن استخدامه لتطوير برامج تدريبية مخصصة تتناسب مع احتياجات الأفراد والمؤسسات. يمكن استخدامه لتوفير تعلم مستمر وتطوير مهني من خلال تقديم مواد تعليمية وتدريبية مخصصة (النجار، 2016).

مع استخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن توقع تحقيق نتائج أفضل في الأداء المهني والاحترافي. ومع ذلك، يجب أن نكون على علم أيضاً بالتحديات والقضايا التي قد تنشأ، مثل القضايا الأخلاقية والأمنية المرتبطة بالخصوصية والبيانات، والحاجة إلى تطوير مهارات جديدة للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة.

إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي ستكون مزيجاً من التكنولوجيا والعمل البشري - يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات والمهام، بينما يقدم البشر الرؤية والتوجيه الاستراتيجي. باستخدام الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تركز أكثر على توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية (عمارة، 2015).

في النهاية، يجب أن يكون الهدف الأساسي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هو تعزيز القيمة البشرية وتحسين تجربة العمل للموظفين في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

2/1 مشكلة الدراسة

تسعى معظم المؤسسات في الدول النامية إلى التطور والتقدم، لعدم قدرتها على التفاعل التعامل مع معطيات هذا العصر ومجاراته، تعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في جميع أعمالها الإدارية من تخطيط، تنظيم، توجيه، ورقابة إلكترونية في عالم متسارع التغيير، أصبح الذكاء الاصطناعي واحدًا من أهم العوامل المؤثرة على جميع جوانب حياتنا. الذكاء الاصطناعي هو مجال من مجالات علوم الحاسب الآلي الذي يهدف إلى تطوير أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة الذكاء البشري والقيام بمهام معقدة ومتنوعة. ومن ضمن هذه المهام يأتي تأثير الذكاء الاصطناعي على مجال التوظيف في إدارة الموارد البشرية.

إشكالية الدراسة في موضوع الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء ، باعتبار ان إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي ، ومن خلال الملفات والورق ، بل أضحي السعي نحو استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي الذي يستند على الآلة بدل الإنسان في حفظ الملفات وأرشفتها وأتمتها في ضوء ما سبق عرضه وفي ضوء المتغيرات المعاصرة والتوجهات العالمية التي تؤكد أهمية العنصر البشري وضرورة الاهتمام به في مختلف المؤسسات وبخاصة الهيئة العامة للإحصاء وفي ظل العولمة، والخصخصة، والمنافسة المحلية الإقليمية والدولية، والاتحادات والاندماجات،

فقد أصبحت المنافسة التي تواجهها المنظمات والمؤسسات والهيئات حقيقة واقعة بفعل العديد من التغيرات التي شهدتها في بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي وعلى المستويين المحلي والعالمي. ولنجاح الهيئة العامة للإحصاء في مواجهة هذه التغيرات فان هذا يتطلب وجود تطويرا استراتيجيا للأهداف جيدا حيث تقوم ادارة الموارد البشرية في الشركة على تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات ودراسة

المنافسين وذلك من خلال تحديد قدراتها الحالية والمستقبلية بما يضمن لها تحقيق أهدافها وزيادة قدراتها على مواجهة المشكلات والتغلب على المنافسين لها بغرض الحصول على مزايا تنافسية نسبية وتحقيق الاستمرارية في تقديم خدماتها. وفي ضوء محدودية الموارد والتحديات الحالية والمستقبلية. لذا جاءت هذه الدراسة لمكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وعلى وجود التحديد فإن مشكلة الدراسة تتحدد من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

ما دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

3/1 أسئلة الدراسة

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة يمكن ان اشتقاق عدد من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- 1- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية؟
- 3- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية؟

4/1 فرضيات الدراسة

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واستلها الفرعية وتحديد اهداف الدراسة يتم اعداد عدد من الفروض في سبيل الإجابة على تلك الأسئلة وتحقيق الأهداف المطلوبة تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد على تحديد معالم البحث وتبسيطها وربطها بالإشكالية المتبناة وهي همزة

وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني إذ تعمل على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة تعرف الفرضية بأنها: "تفسيرات مقترحة لعلاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل (السبب) والآخر المتغير التابع (النتيجة)".

ويمكن تحديد فرضية الدراسة الرئيسية كما يلي:

توجد علاقة إيجابية توضح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الأولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

. الفرضية الثالثة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

5/1 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل / إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع / التخطيط الاستراتيجي لإدارة المشاريع



6/1 أهمية الدراسة

تبرز الأهمية في أنها سمطت الضوء على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت دور الذكاء الاصطناعي في رفع وتطوير إدارة الموارد البشرية

1/6/1 الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 1- يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية الشاملة بالاعتماد على الذكاء الاصطناعي ليس على مستوى الهيئة العامة للإحصاء فحسب، بل على مستوى المجتمع بجميع مؤسساته
- 2- أهمية التعرف على هذا المورد حتى يمكن توجيهه والاستفادة منه للحصول على أقصى طاقاته ومهاراته.

- 3- الأهمية الكبيرة لاعتماد الذكاء الاصطناعي بضرورة تكامل وتفاعل استراتيجية الشركة ككل، وما يحيط بها من بيئة خارجية وكيفية مواجهاتها للمتغيرات المختلفة.
- 4- قلة الأبحاث التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالذكاء الاصطناعي
- 5- تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يسترشد بها القائمون على إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء محل البحث في تطوير دور الذكاء الاصطناعي لخدمة أهداف تلك المؤسسات.

2/6/1 الأهمية العملية التطبيقية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في الآتي:

- 1- التعرف على أهم الاستراتيجيات الخاصة بالذكاء الاصطناعي التي تسهم في رفع كفاءة وتطوير ومستوى أداء إدارة الموارد البشرية.
- 2- التعرف على أهمية الموارد البشرية ودورها على تحقيق أهداف الهيئة العامة للإحصاء
- 3- بيان جوانب استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد نقاط القوة والضعف، والتي قد تحول دون الوصول بالموارد البشري إلى التنمية المطلوبة لمواجهة متطلبات وتحديات الظروف الحالية التي يواجهها المجتمع.
- 4- التعرف على دور إدارة الموارد البشرية، ومكانها في المشروع أو الهيكل الإداري وما يمكن أن تؤديه في الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية
- 5- محاولة دراسة مدى جدوى استخدام محددات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في أفضل الوسائل الضرورية لاستثمار الموارد.

7/1 أهداف الدراسة:

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في إطار مشكلتها وأهميتها واختبار فروضها إلى تحقيق الهدف الرئيسي التالي وهي توضيح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

ويوجد عدد من الأهداف الفرعية يمكن ايضاحها كما يلي:

1. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
2. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
3. إيضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

8/1 حدود الدراسة:

حدود مكانية: الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

حدود زمنية: 2024م

حدود بشرية: العاملين في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

9/1 منهج الدراسة

1/9/1 منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طريق الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان. اعتمد فريق البحث على نوعين من البيانات على النحو التالي:

2/9/1 أدوات الدراسة

هي الأداة أو مجموعة الأدوات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث وطرق تحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بدراسته، ويوجد العديد من الأدوات التي يستخدمها الباحثون في جمع البيانات والمعلومات وسوف يعتمد الباحث استخدام الاستبانة كاده لجمع المعلومات عن طريق الاستبانة الالكترونية.

10/1 المصطلحات والمفاهيم.

إدارة الموارد البشرية:

- هي مفهوم علمي واسع للإدارات البشرية المختصة بإدارة الموظفين والعمال حيث تعتبر نظام هام وفعال في الأنظمة الإدارية للمنظمات كما تسعى إدارة الموا رد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية.
- إنّ الموارد البشريّة هي مجموعة من الأنشطة التي تنظم شؤون الموظفين والتي تشمل التدريب والتقييم، والتوظيف، والتوجيه، والتخطيط

مفهوم الذكاء الاصطناعي

- هو علم صنع الآلات يقوم بأشياء تتطلب الذكاء إذا قام به الرجال".

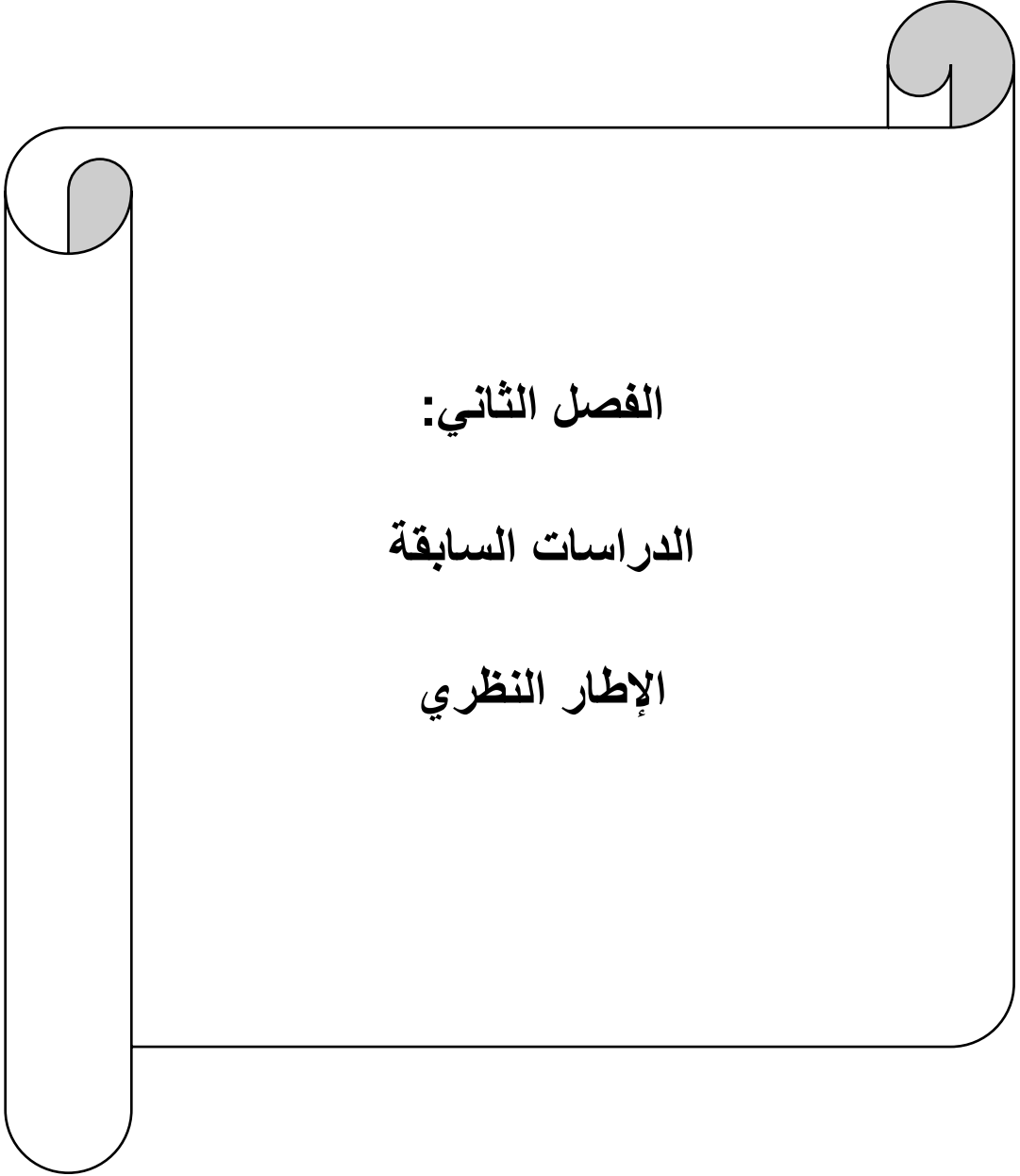
- هو نظام قادر على إدراك بيئته واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أقصى قدر من الفرص لتحقيق أهدافه بنجاح وعلاوة على ذلك، قدرة هذا النظام على تفسير وتحليل البيانات بطريقة تتعلم وتتكيف مع مرور الوقت.
- الذكاء الاصطناعي هو أحد التقنيات التكنولوجية التي تتعلق بالقدرة على التفكير الفائق وتحليل البيانات وتعزيز القدرات والمساهمات البشرية بشكل كبير. والتحول من العمل البشري الى العمالي الالي الذكي

مفهوم المؤسسة الخدمائية:

هي تنظيم إنتاجي خدماتي يعمل به عدد من العمال تحت سقف واحد او تحت عدة سقوف ذات طبيعة إنتاجية خدمية، وهي عبارة عن مجموعة من الأفراد يشتركون في هدف واحد حيث تهدف المؤسسة الخدمائية إلى تحقيق مشروع لضمان الاشتراك في الربح بتقديم مختلف الخدمات

بيئة العمل:

هو مبنى الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية والدوائر التابعة لها في مختلف الإدارات المكونة لها والذي يعتبر بمثابة المنزل الثاني للموظف والذي يقضي فيه أوقات طويلة ويحب الموظف بأن تكون بيئة العمل جيدة لأن ذلك يشعره بالسعادة مما يجعله يقدم أفضل ما لديه ويساهم في رفع أداء وكفاءة الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية ورفع إنتاجيتها بفعالية مما ينعكس على تطور الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

A decorative graphic of a scroll, with a vertical strip on the left and a horizontal strip at the top, both with rounded ends and a grey shaded area at the top-left corner.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة

الإطار النظري

1/2 القسم الأول: الدراسات السابقة:

1/1/2 مقدمة

مع تغير مجالات العمل تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات جديدة يجب معالجتها مع ضمان النمو الأمثل وتطوير المنظمة ويتم ذلك من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في اقسام الموارد البشرية من حيث صلته بالتوظيف والاختيار وعملية الاعداد والاحتفاظ بالموظفين وإدارة التعويضات والاداة العامة للموظفين والاحتفاظ بالموظفين لذي تم الاستعانة بالعديد من الدراسات السابقة لتحديد مشكلة الدراسة والوقوف على الفجوة البحثية وتم تناول الدراسات السابقة من الاحداث الي الاقدم كما يلي:

دراسة (الجعافرة، 2023):

بعنوان " الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات " هدفت الدراسة التعرف على الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات 2023, وقد تناولت الدراسة اهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير في إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الذكاء الاصطناعي بعد أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناءً على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. نتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل الأرشفة والأتمتة. وبرزت إشكالية الدراسة حول قضية ان إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي بل أضحي السعي نحو استخدام عناصر التكنولوجيا التي تتمثل في الذكاء الاصطناعي والذي يستند على الآلة بدل الإنسان في حفظ الملفات وأرشفتها وأتمتها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية، حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات والنتائج حيث أكدت الدراسة ان إدارة الموارد البشرية تواجه تحديات كبيرة لا يمكن معالجتها الا من خلال تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي في أقسام الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بان على وزارة الإدارة المحلية تعظيم أهمية الذكاء الصناعي لتكون استبدال لجميع العمالة البدنية بالآلات التقنية.

دراسة (شلي والهام 2023):

بعنوان " تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي " مع بروز الثورة المعلوماتية وانتشارها عبر العالم، أدى ذلك إل إلزام الدول والمؤسسات إلى التخلي عن أساليب ها التقليدية واستبدالها بأساليب رقمية حديثة تواكب وقتنا الحالي. ومن بين المفاهيم الخاصة بالجانب الرقمي هو مفهوم الذكاء الاصطناعي. حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور هذا الأخير في تسيير شؤون العاملين بالمؤسسات، وتطوير مهام ووظائف الموارد البشرية. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات وتسيير شؤون الموارد البشرية لديها، حيث تعتمد هذه الأخيرة على العديد من التطبيقات الخاصة بالذكاء الاصطناعي لإنجاز وظائف الاستقطاب والتوظيف وتقييم أداء العاملين. وأن هناك خوارزميات خاصة بتسيير الموارد البشرية وفقا لشجرة القرار والنمذجة. ولما لها من فوائد عديدة على تحسين الأداء البشري بالمؤسسة

دراسة (زاهر ٢٠٢٢):

بعنوان: "تخطيط لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل". هدفت الدراسة إلى فحص النظام القائم على تنمية الموارد البشرية الجامعية بجامعة العريش ووضع ملامح خطة مقترحة لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: ضرورة تسيير سياسات وإجراءات الجامعة لتنمية الموارد البشرية الجامعية بهدف تلبية احتياجات سوق العمل باتباع آليات وسياسات تخطيطية وإعداد وتأهيل جامعي للطلاب وإرشاد أكاديمي مبنى حسب احتياجات سوق العمل. ولقد استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري لواقع التخطيط للموارد البشرية بالجامعات.

دراسة (جعفر، 2022):

بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية " هدف البحث إلى دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أدواتها في استمارة استبيان والتي تم تطبيقها على عينة من أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية ومديري الأندية، ومديري الإدارات بالأندية الرياضية، وبالبالغ عددهم (22) فرد. وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق بين (مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية) في المتوسط الحسابي على عبارات المحور الثالث (مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية)، عدم وجود معنوية بين مجموعتي البحث في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (0.35 إلى 1.92) وهذه القيم غير معنوية عند (0.05). وأوصي البحث بضرورة إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوافر فيهم القدرات التقنية فضلاً عن الإدارية المناسبة لمتطلبات النظم التقنية لإدارة الموارد البشرية. كُتب هذا المستخلص من قبل المنظومة 2022

دراسة (محمد (٢٠٢٢):

بعنوان " تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية". هدفت الدراسة إلى الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي في ضوء الواقع المصري وبعض الخبرات العالمية ، والكشف عن أهم معوقات تخطيط الموارد البشرية بمدارس التعليم قبل الجامعي ، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية في الوقت الحاضر وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : المركزية في صنع القرارات واتخاذها والتي تتعلق باستقطاب وتعيين الكوادر البشرية ، وضعف مشاركة مديريات التعليم في التعيين والاختيار للوظائف إلى جانب عدم وجود سياسات واضحة لاستقطاب الكفاءات واختيار الكوادر البشرية . واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في عرض معوقات التخطيط للموارد البشرية، ومقترحات التغلب عليها وفقاً للتغيرات الحديثة.

دراسة (عبد الله جفري 2022):

بعنوان دور التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي "جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعادها (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والتعرف على مستوى التميز في الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لطبيعة أهدافها وفرضياتها، حيث تم توزيع استبانة الكتروني تحتوي على 45 عبارة كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من 1085 موظف وموظفه، وتحقيقاً للأهداف الدراسة فقد ا عشوائية البسيطة من الموظفين والموظفات في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة اختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة، وتمت معالجة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية البيانات احصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، والمتضمن الأبعاد السبع المتمثلة في: (تحليل وتصميم العمل، تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية، إدارة وتقييم الأداء على الوزن النسبي الذي بلغ جاء بدرجة أهمية متوسطة بناء 71,8 %، و مستوى تميز الأداء المؤسسي وبوزن نسبي قدره في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، حقق مستو 71,4%، ويوجد دور للتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية كما أنه ال توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بجدة حول يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة ب(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة). وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها: استمرار العمل على التخطيط الاستراتيجي

للموارد البشرية الذي يحدد احتياجات الإدارة العامة للتعليم من مواردها البشري، ويرفع من مستوى كفاءتهم وأدائهم. والمتابعة في تبني الممارسات التي ترفع من تميز الأداء المؤسسي.

دراسة العزام، 2020):

بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك وقد اعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة المنهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من إداريا لموارد البشرية بجامعة تبوك والبالغ عددهم (70) موظفاً وموظفة بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. تكونت أداة الدراسة من (36) فقرة لقياس فاعلية برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في أداة الدراسة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة (0.05). وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد أوصت الباحثة بالعديد من التوصيات منها ضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول الذكاء الاصطناعي وعلاقته بكفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بحيث تشمل عينات أكبر من الجامعات على مستوى المملكة

دراسة (حماد، 2020):

بعنوان " تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق الذكاء الصناعي دراسة استطلاعية لأجراء عينة من العاملين في معمل سمنت حمام العليل " تم اختيار موضوع البحث نتيجة لأهمية المورد البشري في منظمات الأعمال بشكل عام والعملية الصناعية بشكل خاص فبدون المورد البشري لا يمكن لمنظمات الأعمال الاستمرار وتحقيق النجاح والتميز، وقد تم تشخيص مشكلة البحث في قلة مبيعات منتجات الشركة العامة للأسمنت الشمالية، رغم تميزها، ومكانتها، وسمعتها في السوق وما تتمتع بها من منتجات بمواصفات قياسية ومن خلال هذه المشكلة تم طرح التساؤلات الآتية : ما واقع الذكاء الاصطناعي لدى المنظمة المبحوث ؟ ما

درجة ممارسة المنظمة المبحوث لتنمية الموارد البشرية؟ ويهدف البحث إلى معرفة نوع العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي ومدى التأثير الحاصل بين تنمية المورد البشري كمتغير مستقل والذكاء الاصطناعي كمتغير تابع باستخدام المنهج الوصفي والتحليلي ، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم تطبيق البحث في الشركة العامة للسمنت الشمالية / معمل حمام العليل كمجتمع البحث ، بعينة عشوائية بلغت (50) فرداً من الأفراد العاملين في المنظمة المبحوث ، واعتمد البحث على الاستبانة لغرض جمع البيانات والمعلومات حول البحث، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة بالتوزيع التكراري ، الأوساط الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، معامل الارتباط (Pearson) ، معامل الانحدار البسيط، معامل التحديد (R^2))، معامل الاختلاف، اختبار (T) لتحليل إجابات عينة البحث وتم التوصل إلى أن وجود علاقة ارتباط بين تنمية الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي مع وجود علاقة تأثير لتنمية الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي، ومن أهم التوصيات هي ضرورة تطبيق برامج خاصة لتطوير وتنمية قدرات الأفراد العاملين ، مع ضرورة التعاقد مع شركات لديها باع متميزة في أساليب التدريب والتطوير المهني لخلق سلوك متميز في أداء الأفراد

دراسة (مصطفى، 2020):

يركز البحث على دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في توفير مناخ يدعم الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بجامعة عين شمس، وذلك من أجل تطوير الأداء في منظومة شئون العاملين والتي كانت تختص بأنشطة روتينية وتنفيذية خاصة بتعيين ونقل العاملين وتنفيذ قرارات السلطة المختصة في هذا الشأن، إلى دور شريك إستراتيجي في تنمية العنصر البشري وتوظيفه بالشكل الأمثل لرفع الأداء، وذلك من أجل تطوير إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030 والتي تهدف إلى تحسين جودة حياة المواطنين وترز محاورها على الإبداع والابتكار بحيث أن تكون مصر بحلول عام 2030 ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وحيث أن استراتيجية جامعة عين شمس 2018-2023 تركز محاورها أيضاً على الابتكار والمعرفة. هدفت الدراسة إلى قياس أثر ممارسات

إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (التدريب – التحفيز – تقييم الأداء) على الإبداع والابتكار، وتوضيح أهمية هذه الممارسات على تعزيز الإبداع والابتكار لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة وتم تحليل العلاقة والأثر بين هذه الممارسات المتمثلة في ثلاثة استراتيجيات هي) التدريب، والتحفيز، والتقييم وبين الإبداع والابتكار). ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عدد من العاملين الإداريين في المراكز ذات الطابع الخاص التابعة لإدارة جامعة عين شمس وتم التطبيق على 5 مراكز وهم (مركز بحوث الشرق الأوسط – مركز الخدمة العامة- مركز البرديات – مركز تطوير المشروعات – مركز الأبصار الإلكتروني)، ويبلغ عدد العاملين بهذه المراكز 300 عامل موزعة على الإدارات (العليا – الوسطى – التنفيذية).

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: إن بعض أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مثل التدريب وتقييم الأداء لها تأثيرا إيجابيا على إبداع وابتكار العاملين، وأيضاً نجد أن هناك تفاوت ما بين التحفيز المادي والمعنوي على الإبداع والابتكار، حيث أثبتت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للتحفيز المادي على الإبداع والابتكار، وعلى الجامعة أن تعيد النظر في نظام الأجور والمكافآت، بينما نجد أن التحفيز المعنوي يجب أن يدعم أكثر لما له من تأثير إيجابي على رفع الروح المعنوية للعاملين وتدعيم الإبداع والابتكار.

اختتم البحث بمجموعة من التوصيات والتي تهدف إلى أهمية تركيز الجامعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (التحفيز – التدريب – تقييم الأداء) لما لها من أهمية في تدعيم الابتكار والإبداع للعاملين داخل الجامعة وخاصة التوصيات الخاصة بالاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي، وذلك لدعم الإبداع والابتكار لدى العاملين مما يسهم بدوره في تحقيق استراتيجية الجامعة 2018-2023 والتي تركز محاورها على الابتكار والمعرفة والمنبثقة من إستراتيجية ورؤية مصر 2030.

دراسة (فارس الطعان، 2020):

تناولت الدراسة الحالية "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي" إذ يحظى موضوعي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والنجاح الاستراتيجي باهتمام متزايد لكونهما من المواضيع المهمة والحديثة نسبياً، والتي لها تأثير كبير على مستقبل المنظمات. هدف الدراسة هو الكشف عن نمط

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لدى عينة الدراسة، و فيما لو كانت مؤهلة لقيادة الوزارة نحو النجاح الاستراتيجي و لهذا الغرض صيغت الفرضية الاتية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية ايجابية بين المتغيرين: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بإبعاده) إستراتيجية تحليل الوظيفة، إستراتيجية الاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية تقويم الأداء) والنجاح الاستراتيجي بإبعاده) إستراتيجية محددة، تنفيذ فعال، ثقافة تحفيزية، إبداع، رضا الزبون(، و لتحقيق اختبارات الفرضيات استخدمت الدراسة الميدانية و طبقت على عينة من المدراء و معاونهم و رؤساء الأقسام في وزارة النقل، والمدراء و معاونهم في بعض شركات وزارة النقل (كشركة الخطوط الجوية العراقية، الشركة العامة للطيران المدني، الشركة العامة للسكك الحديدية، الشركة العامة للنقل البري، الشركة العامة للنقل البحري، و بلغ عدد أفراد العينة 42 و لقياس رضا الزبون تم اخذ عينة من القطاع الجوي وسكك الحديد و بلغ عدد أفراد العينة لرضا الزبون 46، و تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة، و الزيارات الميدانية، و المقابلات الشخصية و بعض الوثائق الرسمية الاستكمال بيانات الدراسة. كما تم استخدام عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات منها: الوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، لغرض وصف العينة، والانحدار الخطي البسيط الإختبار صحة التأثير وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات أهمها: سجلت النتائج الإحصائية إن جميع علاقات التأثير الإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والنجاح الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية وكذلك كانت جميعها ذا دلالة معنوية. مما يشير إلى دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التأثير على تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات. واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: تشكيل فرق عمل تكون مهمتها "تحليل وصياغة وتنفيذ وتقويم" استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في وزارة النقل والشركات التابعة لها على إن ترفع تقريرها إلى الوزير كل 6 أشهر تذكر به عن النشاطات والمشاكل التي قد تواجههم، كما أوصت الدراسة إلى زيادة الاهتمام بإبعاد النجاح الاستراتيجي وتفعيلها داخل الوزارة.

دراسة (الزهراني ٢٠٢٠):

، بعنوان: "عملية تخطيط الموارد البشرية وتطويرها" هدفت الدراسة الى التعرف على إدارة الموارد البشرية

في الهيئة العامة للإحصاء؛ حيث يكون العاملون على صلة بتحقيق السياسات والأهداف والغايات وأيضا التعرف على التطوير الوظيفي ومراحل البرنامج الوظيفي مما ينعكس على تطور عمل العامل بمرور الوقت وتكون المهمة الأولى لفريق التخطيط هي تحليل النقاط الآتية (الوظائف، النموذج الكمي للمؤسسة، والنموذج النوعي، والهيكل التنظيمي) وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط من المهام الموكلة إلى إدارة الموارد البشرية وأنه بطبيعته يتفاعل مع المجتمع الداخلي والخارجي للمؤسسات التعليمية وهي قرارات تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل كما أن التدريب والعمل يؤثران على العاملين بزيادة الإنتاجية والإبداع في العمل المؤسسي من حيث الكم والكيف إلى جانب أن رأس المال البشري يوفر تقييما شاملا للوضع الحالي والنظرة المستقبلية للقدرات البشرية المتوفرة في المستقبل. واستفاد البحث من هذه الدراسة عند كتابة الإطار النظري وبعض المصطلحات.

دراسة (غسان الصديقي 2019):

يهدف هذا البحث إلى مناقشة أثر التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على المنظمات وخاصة إدارة الموارد البشرية باعتبارها الإدارة الأولى التي تتأثر بالتغيرات إلى رفع الداخلية والخارجية والفردية، والتي تؤثر بدورها في قارات المديرين سعيا إلى استيعاب أوضاع عملية مستوى فعالية أداء العنصر البشري وكفاءته، كما يهدف أيضا التخطيط للموارد البشرية، ودراسة الخيارات المتاحة أمامها، بغية اختيار الأنسب، والبرامج المصاحبة لها، والتي تتناسب مع الاستراتيجيات الموضوعة على مستوى المنشأة ووحدات الأعمال. ويجب البحث على عدة تساؤلات وهي: هل يوجد توافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وهل هناك أثر للتوافق بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وقد كان تطبيق الدراسة على شركة صافولا السعودية باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في صناعة الأغذية كدراسة حالة للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وتوصل البحث إلى وجود توافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية العربية السعودية، وأن هناك أثرا في الشركات المساهمة المملكة لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين وعلى ربحية الشركات المساهمة

في المملكة العربية السعودية. ويوصي البحث بضرورة التخطيط الاستراتيجي للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية أو التي تعمل في الدول النامية ووضع خطط واستراتيجيات للموارد البشرية أن التغيير في مجال الأعمال أصبح ضرورة أساسية؛ إذ المنبثقة منها، خصوصاً يمكن ألي شركة أن تعزل نفسها عن العالم الخارجي، وما يحدث فيه من عولمة، ومنافسة على النطاق الدولي والمحلي، ناهيك عن أثر التكنولوجيا الحديثة (عندما تعمل في المعلومات)، ولجوء الشركات إلى تعديل هياكلها التنظيمية خصوصاً بيئة تنافسية شديدة، إن التقارب المستمر بين الإدارة العليا والدنيا، والابتعاد عن المركزية، وبيروقراطية الإجراءات، والاهتمام بتخفيض التكاليف الثابتة والمتغيرة بما في ذلك تطبيق برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين وفعاليتهم يعزز وجود استراتيجيات واضحة للمنظمات، واستراتيجيات موارد بشرية منبثقة عنها، وال يمكن أن يحدث هذا إلا بوجود رؤية واضحة للمستقبل تعرف الشركات من خلالها استراتيجياتها البشرية التي ستعزز قوتها التنافسية.

دراسة (حسن إسماعيل 2018):

يهدف البحث إلى دراسة أثر الإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي بأبعاده: البعد المالي، بعد العملاء، بعد التعلم والنمو، وبعد العمليات يمثل مجتمع البحث عددا من المستشفيات الخاصة بمدينة دمشق، أما عينة البحث فهي مجموعة إدارية عليا ومتوسطة وإشرافية في هذه المستشفيات، ويبلغ حجم العينة 45 فردا، وتحليل إجاباتهم تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية وبعد العمليات الداخلية عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الإدارة للموارد البشرية والبعد المالي عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وبعد العملاء عند مستوى 0.05 في المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وبعد التعلم والنمو عند مستوى 0.05 في

المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة الإدارة للموارد البشرية عند مستوى 0.05 في المستشفيات

الخاصة محل الدراسة.

- وجود أثر ذي علاقة تكاملية بين الإدارة للموارد البشرية والأداء التنظيمي عند مستوى 0.05 في

المستشفيات الخاصة محل الدراسة.

في الجانب التطبيقي اعتمد بحثنا على استبيان تضمن أسئلة متعلقة بأربعة محاور تصب في فكرة فرضيات

البحث وقد تم توزيعه على مستوى مدينة دمشق؛ بحيث تم البحث على عينة شملت مستشفيات خاصة،

ولاختبار فرضيات التساؤلات تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وبالنتيجة خلص البحث إلى وجود تأثير

ذي دلالة إحصائية للإدارة للموارد البشرية في الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة لمدينة دمشق

دراسة (صامويل ٢٠١٨):

بعنوان: "تخطيط الموارد البشرية كممارسة مهمة للتنبؤ بمتطلبات الموارد البشرية المستقبلية

بالمؤسسات". هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسة من خلال مراجعة

الأدبيات المختلفة حول أهداف تخطيط الموارد وعملية تخطيط الموارد البشرية وأهمية تخطيط الموارد

البشرية للمؤسسة إلى جانب تحديد أهم ممارسات الموارد البشرية في المؤسسة؛ حيث تركز المؤسسات

كثيراً على تخطيط الموارد البشرية لتحديد موقعها الحالي واحتياجاتها المستقبلية من العاملين. وتوضح

النتائج أن هناك علاقة وطيدة بين تخطيط الموارد البشرية ومتطلبات القوى البشرية التنظيمية، وبين

تخطيط الموارد البشرية والأداء التنظيمي؛ ولذلك توصى الدراسة بضرورة استمرار المؤسسات في ممارسة

التخطيط الفعال للموارد البشرية والمحافظة

عليه؛ لأنه يلعب دوراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسات.

دراسة (جورج ٢٠١٧):

، بعنوان: "دور التخطيط للموارد البشرية في شبكة العمل للموارد البشرية". هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الاستراتيجي الذي تلعبه خطة الاستجابة الإنسانية في شبكة إدارة الموارد البشرية، إلى جانب التعرف على خطوات عملية الإدارة للموارد البشرية (التخطيط والتوظيف والانتماء والتنمية المهنية و تقييم الأداء والتعويض) وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن المؤسسات كما تحتاج إلى المعدات والموارد والمباني والتمويل فهي أيضا تتطلب التخطيط للموارد البشرية مع التأكد من أن احتياجاتها يتم اشباعها بطريقة سليمة ، ويشمل تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية ؛ من أجل الحفاظ على نوعية متميزة تحقق أهداف المؤسسة في المستقبل.

دراسة (موفق ٢٠١٧):

بعنوان: "تخطيط الموارد البشرية ودوره في تحسين الإنتاجية". هدفت الدراسة إلى التعرف على الموارد البشرية والتي تعد من أهم مقومات الإنتاج في المؤسسات؛ نظرا لتطور أهمية الموارد البشرية وزيادة الاستثمارات الموجهة لتنميتها، خاصة مع التطورات المستقبلية العالمية في جميع المجالات العلمية. إلى جانب التعرف على دور التخطيط للموارد البشرية في المؤسسة من أجل تحسين الكفاءة الإنتاجية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جوهر تخطيط الموارد البشرية يكمن في الوصول إلى وضع خطة استراتيجية للقوى العاملة تركز أساسا على تحليل احتياجات المؤسسة وتحديد الأهداف المراد الوصول إليها بناء على حصر المعلومات الضرورية. ثم كيفية الوصول إلى هذه الأهداف أي تحديد الاستراتيجيات والطرق وبرامج العمل التي تمكن من التجسيد الفعلي لما هو مخطط.

دراسة (الشوابكة 2016):

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، من خلال استطلاع آراء المدراء التنفيذيين ومدراء الإدارات الوسطى ومدراء ورؤساء أقسام الموارد البشرية في قطاع الاتصالات الأردنية، وقد قام الباحث بإجراء دراسة مسحية استطلاعية لجميع الشركات العاملة في قطاع الاتصالات الأردنية، والتي تقدم خدمات الاتصالات الأرضية المحلية والدولية والخلوية والأنترنت وتعقب

المركبات، وكان عددها 34 كما قام بتوزيع الاستبيانات على جميع مجتمع الدراسة حيث تم توزيع 160 استبانة وتم استرجاع 130 استبانة كانت جميعها صالحة للتحليل، وتوصل الباحث إلى أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية تمارس تأتي ار معنويا في تحقيق الميزة التنافسية) تخفيض الكلفة، وتحسين النوعية، وزيادة المرونة، وزيادة الابتكارية(، و وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية) تخفيض الكلفة، وتحسين النوعية، وزيادة المرونة، وزيادة الابتكارية(. توصي الدراسة الشركات أن تقوم بتدريب الموظفين باستمرار وذلك ليكونوا قادرين على التكيف والتعامل بمهارات عالية مع التغيرات البيئية، وتوصي الباحثين بعمل دراسات أخرى في قطاعات الصناعة المختلفة.

2/1/2 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة عربية وأجنبية، لاحظ الباحث أن هذه الدراسات قد تناولت بعض محاور الدراسة الحالية، الا إن تلك الدراسات لم تتطرق إلى العلاقة المباشرة بين دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة وتطوير الإدارة لإدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء

2/2 القسم الثاني: الذكاء الاصطناعي

1/2/2 مقدمة

لقد أصبح الذكاء الاصطناعي مصطلحًا شاملاً للتطبيقات التي تؤدي مهام مُعقدة كانت تتطلب في الماضي إدخالات بشرية مثل التواصل مع العملاء عبر الإنترنت أو ممارسة لعبة الشطرنج. يُستخدم غالبًا هذا المصطلح بالتبادل مع مجالاته الفرعية، والتي تشمل التعلم الآلي (ML) والتعلم العميق. كيف يمكن لتقنية الذكاء الاصطناعي مساعدة المؤسسات إن المبدأ الرئيسي للذكاء الاصطناعي هو أن يحاكي ويتخطى الطريقة التي يستوعب ويتفاعل بها البشر مع العالم من حولنا. الأمر الذي أصبح سريعًا الركيزة الأساسية لتحقيق الابتكار. بعد أن أصبح الذكاء الاصطناعي مزودًا بأشكال عدة من التعلم الآلي التي تتعرف على أنماط

البيانات بما يُمكن من عمل التنبؤات، يمكن للذكاء الاصطناعي إضافة قيمة إلى أعمالك من خلال توفير فهم أكثر شمولية لفيض البيانات المتوفرة والاعتماد على التنبؤات من أجل أتمتة المهام ذات التعقيد الشديد فضلاً عن المهام المعتادة

ومع ذلك، هناك اختلافات.. على سبيل المثال، يُركز التعلم الآلي على إنشاء أنظمة تتعلم أو تحسّن من أدائها استناداً إلى البيانات التي تستهلكها. ومن المهم أن نلاحظ أنه على الرغم من أن كل سُبُل التعلم الآلي ما هي إلا ذكاء اصطناعي، فإنه ليس كل ذكاء اصطناعي يُعد تعلمًا آليًا. للحصول على القيمة الكاملة من الذكاء الاصطناعي، تقوم العديد من الشركات باستثمارات كبيرة في فرق علوم البيانات. يجمع علم البيانات بين الإحصاءات وعلوم الكمبيوتر والمعرفة بالأعمال لاستخلاص القيمة من مصادر البيانات المختلفة.

2/2/2 المقصود بالذكاء الاصطناعي:

على الرغم من ظهور مصطلح الذكاء الاصطناعي منذ عام 1955 م وانتشار تقنياته في الآونة الأخيرة، إلا أنه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد متفق عليه على نطاق واسع، ويرجع ذلك إلى صعوبة تعريف ماهية الذكاء البشري، إضافةً إلى اختلاف المنظور الذي يمكن أن يصف الذكاء الاصطناعي. كثير من التعريفات النظرية للذكاء الاصطناعي تدور حول قدرة الآلة على التصرف مثل البشر أو القيام بأفعال تتطلب ذكاءً، ولكن بالنظر إلى أكثر التطبيقات الموجودة اليوم يمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه: أنظمة تستخدم تقنيات قادرة على جمع البيانات واستخدامها للتنبؤ أو التوصية أو اتخاذ القرار بمستويات متفاوتة من التحكم الذاتي، واختيار أفضل إجراء لتحقيق أهداف محددة

الذكاء الاصطناعي (AI) هو مجال علوم الكمبيوتر المخصص لحل المشكلات المعرفية المرتبطة عادةً بالذكاء البشري، مثل التعلم والإبداع والتعرف على الصور. تجمع المؤسسات الحديثة كميات كبيرة من البيانات من مصادر متنوعة مثل أجهزة الاستشعار الذكية والمحتوى الذي ينشئه الإنسان وأدوات المراقبة وسجلات النظام. الهدف من الذكاء الاصطناعي هو إنشاء أنظمة ذاتية التعلم تستخلص المعاني من البيانات. بعد ذلك، يُمكن للذكاء الاصطناعي تطبيق تلك المعرفة لحل المشكلات الجديدة بطرق تشبه الإنسان. على سبيل

المثال، يُمكن لتقنية الذكاء الاصطناعي الاستجابة بشكل هادف للمحادثات البشرية، وإنشاء صور ونصوص أصلية، واتخاذ القرارات بناءً على مُدخلات البيانات في الوقت الفعلي. يمكن لمؤسستك دمج إمكانيات الذكاء الاصطناعي في تطبيقاتك لتحسين عمليات الأعمال لديك وتحسين تجارب العملاء وتسريع الابتكار.

3/2/2 أهمية الذكاء الاصطناعي

يُعد الذكاء الاصطناعي من أهم التقنيات الحديثة التي تسهم بشكل ملحوظ في التطور التقني السريع وزيادة فرص الابتكار والنمو في مختلف المجالات، ويؤدي الذكاء الاصطناعي دوراً مهماً في رفع الجودة وزيادة الإمكانيات وكفاءة الأعمال وتحسين الإنتاجية، ومع الانتشار الواسع لتقنيات الذكاء الاصطناعي وكثرة الحديث عن قدراتها، إلا أنها ما زالت محفوفة بالغموض أو المبالغة التي قد ترفع مستوى التوقعات وتكون صورة غير واقعية، وهذا يجعل فهم الذكاء الاصطناعي وتقنياته وحقيقة إمكانياته غير واضحة المعالم لدى كثير من متخذي القرار أو التنفيذيين في القطاعات الحكومية والخاصة.

مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي وضوابطه

نظراً إلى النمو المتسارع الذي تشهده الممارسات والتقنيات في مجال الذكاء الاصطناعي، وما تتصف به من تنوع في استخدام مختلف التطبيقات في عديد من المجالات، وما تقوم به من دور فعال في تسريع وتيرة القرار ودعم الاستخدام الأمثل تسهم مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي وضوابطه في تسهيل التطبيق العملي للأخلاقيات أثناء مراحل دورة حياة تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي، كما تساعد هذه المبادئ في دعم مبادرات تنمية البحث والتطوير والابتكار في المملكة، مما سينعكس على مستوى جودة الخدمات التي تقدمها المملكة إلى الأفراد بما يضمن الاستخدام المسؤول لتطبيقات تقنيات الذكاء الاصطناعي.

4/2/2 العوامل الدافعة لاعتماد الذكاء الاصطناعي:

هناك ثلاثة عوامل تحث على تطوير الذكاء الاصطناعي عبر الصناعات.

- 1- توفر إمكانية الحوسبة عالية الأداء بسهولة وبأسعار معقولة. إن وفرة قدرة الحوسبة في مجال الأعمال في السحابة، مكّن من الوصول السهل للقدرة على الحوسبة بأداء عالٍ وبأسعار معقولة. وقبل هذا التطور، كانت بيئات الحوسبة الوحيدة المتاحة للذكاء الاصطناعي غير قائمة على السحابة وتحتاج إلى تكاليف باهظة.
- 2- وجود كميات كبيرة من البيانات المتاحة للتعلم. يحتاج الذكاء الاصطناعي إلى التعلم من خلال الكثير من البيانات لإجراء التنبؤات الصحيحة. تتيح سهولة تسمية البيانات والتخزين والمعالجة الميسورة التكلفة للبيانات المنظمة وغير المنظمة مزيداً من التدريب وإنشاء الخوارزميات.
- 3- توفر تقنية الذكاء الاصطناعي التطبيقي ميزة تنافسية. تدرك الشركات بشكل متزايد الميزة التنافسية لتطبيق رؤية الذكاء الاصطناعي على أهداف الأعمال وجعلها أولوية على مستوى الأعمال. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد التوصيات المستهدفة التي تقدمها تقنية الذكاء الاصطناعي على اتخاذ قرارات أفضل بشكل أسرع. كما يمكن للعديد من ميزات وقدرات الذكاء الاصطناعي أن تؤدي إلى خفض التكاليف وتقليل المخاطر وتسريع وقت الوصول إلى السوق وغير ذلك الكثير.

مزايا الذكاء الاصطناعي:

يتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على تقديم مجموعة من المزايا لمختلف القطاعات.

1- التغلب على المشكلات المعقدة

يمكن لتقنية الذكاء الاصطناعي استخدام تعلّم الآلة وشبكات التعليم العميق في حل المشكلات المعقدة بذكاء يشبه ذكاء العنصر البشري. يمكن للذكاء الاصطناعي معالجة المعلومات على نطاق واسع، عن طريق

مواجهة الأنماط وتحديد المعلومات وتقديم الإجابات. يُمكنك استخدام الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات التي تواجه مجموعة من المجالات مثل اكتشاف الاحتيال والتشخيص الطبي وتحليلات الأعمال.

2- زيادة كفاءة الأعمال

على عكس العناصر البشرية، يُمكن لتقنية الذكاء الاصطناعي العمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع بدون أن تنخفض معدلات الأداء. بعبارة أخرى، يمكن للذكاء الاصطناعي أداء المهام اليدوية بلا أخطاء. يُمكنك السماح للذكاء الاصطناعي بالتركيز على المهام المتكررة والمملة، حتى تتمكن من استخدام الموارد البشرية في مجالات أخرى من الأعمال. يمكن للذكاء الاصطناعي تقليل أعباء عمل الموظفين وتيسير جميع المهام المتعلقة بالأعمال.

3- اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً

يُمكن للذكاء الاصطناعي استخدام تعلّم الآلة في تحليل كميات كبيرة من البيانات بشكل أسرع من أي عنصر بشري. يُمكن لمنصات الذكاء الاصطناعي تحديد الاتجاهات وتحليل البيانات وتقديم التوجيه. من خلال التنبؤ بالبيانات، يساعد الذكاء الاصطناعي في اقتراح أفضل مسار للعمل في المستقبل.

4- أتمتة عمليات الأعمال

يُمكنك تدريب الذكاء الاصطناعي باستخدام تعلّم الآلة حتى يتسنى له تنفيذ المهام بدقة وبسرعة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الكفاءة التشغيلية من خلال أتمتة أجزاء العمل التي يعاني الموظفون في تنفيذها أو يجدونها مملة. وبالمثل، يُمكنك استخدام أتمتة الذكاء الاصطناعي لتحرير موارد الموظفين لإجراء عمل أكثر تعقيداً وإبداعاً.

5/2/2 التحديات التي تواجه تنفيذ الذكاء الاصطناعي

يواجه الذكاء الاصطناعي عدداً من التحديات التي تجعل التنفيذ أكثر صعوبة. العقبات التالية هي أمثلة على أشهر التحديات التي تواجه تنفيذ الذكاء الاصطناعي واستخدامه.

1- حوكمة البيانات

يجب أن تلتزم سياسات حوكمة البيانات بالقيود التنظيمية وقوانين الخصوصية. لتنفيذ الذكاء الاصطناعي، يجب عليك إدارة جودة البيانات والخصوصية والأمان. تتحمل المسؤولية عن بيانات العملاء وحماية الخصوصية. لإدارة أمان البيانات، يجب أن يكون لدى مؤسستك فهم واضح حول الكيفية التي تستخدم بها نماذج الذكاء الاصطناعي بيانات العملاء وتتفاعل معها عبر كل طبقة.

2- الصعوبات الفنية

تدريب الذكاء الاصطناعي باستخدام تعلّم الآلة يستهلك موارد هائلة. كي تؤدي تقنيات التعليم العميق وظائفها، من الضروري توفر مستوى عالٍ من قوة المعالجة. يجب أن يكون لديك بنية تحتية حاسوبية قوية لتشغيل تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتدريب نماذجك. يمكن أن تكون قوة المعالجة مكلفةً أو تحد من قابلية التوسّع التي تمتاز بها أنظمة الذكاء الاصطناعي لديك.

3- قيود البيانات

لتدريب أنظمة ذكاء اصطناعي غير متحيزة، تحتاج إلى إدخال كميات هائلة من البيانات. يجب أن تكون لديك سعة تخزين كافية للتعامل مع بيانات التدريب ومعالجتها. وبالمثل، يجب أن تتمتع بالكفاءة في عمليات الإدارة وعمليات جودة البيانات لضمان دقة البيانات التي تستخدمها في التدريب

6/2/2 الذكاء الاصطناعي كميزة إستراتيجية حتمية وتنافسية

تُعد تقنية الذكاء الاصطناعي تقنية إستراتيجية حتمية تعمل على الحصول على كفاءة أكبر وفرص جديدة للدخل وتعزيز ولاء العملاء. كما أنها تتحول بسرعة إلى ميزة تنافسية للعديد من المؤسسات. فمع الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات إنجاز المزيد من المهام في وقت أقل، وإنشاء تجارب عملاء مُخصصة وجذابة، والتنبؤ بنتائج الأعمال لزيادة الربحية.

ولكن الذكاء الاصطناعي لا يزال تقنية جديدة ومعقدة. فللحصول على أقصى استفادة منها، تحتاج إلى الخبرة في كيفية إنشاء حلول الذكاء الاصطناعي وإدارتها على نطاق واسع. يتطلب مشروع الذكاء الاصطناعي أكثر من مجرد توظيف عالم بيانات. فيجب على الشركات تنفيذ الأدوات والعمليات وإستراتيجيات الإدارة لضمان نجاح تقنية الذكاء الاصطناعي

انتشرت تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الآونة الأخيرة بصفة واسعة؛ بفضل توفر البيانات بكميات كبيرة، وكذلك تحسن القدرات الحاسوبية، وتُعد تقنيات تعلم الآلة هي الأكثر استخداماً في الوقت الحالي، وخاصة: تقنيات التعلم العميق؛ نظراً إلى ما أظهرته من قدرات عالية في معالجة البيانات، وفهم الأنماط والعلاقات، ودقة الاستنتاجات، وجودة اتخاذ القرارات في مهام محددة، كما أسهمت تقنيات تعلم الآلة في إحداث نقلة نوعية في قدرات تحليل البيانات

الذكاء الاصطناعي لخدمة الإنسانية والعالم

أصبح الذكاء الاصطناعي من المقومات الوطنية التي تتسابق إلى استخدامه كثير من الدول المتقدمة؛ للاستفادة منه في بناء اقتصادات متينة تعتمد على البيانات والتقنيات الحديثة، وتُعد المملكة العربية السعودية من الدول السبّاقة إلى استخدام تقنيات البيانات والذكاء الاصطناعي لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 من ذلك إنشاء الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا) لتعزز مكانة المملكة ضمن أفضل الدول الرائدة في الاقتصادات المستدامة المعتمدة على البيانات والذكاء الاصطناعي

3/2 القسم الثالث: الإطار النظري لإدارة الموارد البشرية

1/3/2 مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الوزارات والمنظمات الحكومية والأهلية من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ولا عجب عندما نسمع أن ارتفاع أرباح شركة ونزول أرباح أخرى كان بسبب الموارد البشرية في هذه الشركة أو تلك فالمدوارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف و ربح للمنظمة ويمكن أن تكون عبئاً مالياً على المنظمة كما هو الحال في أغلب المنظمات الحكومية في العالم النامي إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع على مدى كفاءة وقد ارت وخب ارت هذا العنصر البشري وحماسه للعمل لتتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول لتحقيق أهدافها لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ الأساسية التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري وتتجه أسواق العالم مع بدايات القرن الحادي والعشرين بخطى متسارعة نحو التكامل والتنظيم والمنافسة الشرسة تمثل هذه التطورات ميزت مقدرة للمنظمات الحديثة إلا أنها في ذات الوقت تثير تحديات غير مسبوقة للإدارة العربية في قطاع الأعمال والقطاع العام على حد سواء ولقد أثبتت تجارب السنوات الأخيرة أنه من بين عوامل النجاح الأساسية يقف شامخاً وفي المقدمة العنصر البشري المؤهل والمبدع ليمثل عاملاً حاسماً وميزة نسبية واستثماراً مضموناً لذلك لابد من القيادات العربية بالنظر إلى أ رسما لها البشري من عدة زوايا لتأمين أكبر قدر من المردود من معارف وقد ارت وابداعات ما صار يعرف واستغلال كل هذه القدرات لصالح المنشأة والفرد وهذا ما برأس المال الفكري

2/3/2 مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة نظراً لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن وأعلى مورد من موارد الشركة، والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق.

إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنشآت حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين المنشأة من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية.

إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري في الشركة، وتتوقف كفاءة المنشأة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها على مدى كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل، لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنشأة من خلال إدارة الموارد البشرية. وقد عرّف علماء الإدارة الموارد البشرية بتعريفات متعددة، نذكر منها ما يلي:

- 1- هي عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنشأة.
- 2- هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشتمل ذلك على عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض والمرتببات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين.
- 3- هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بتزويد المنشأة بالموارد البشرية اللازمة ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها.
- 4- إدارة الموارد البشرية تشتمل على عمليات أساسية يجب أداؤها وقواعد يجب اتباعها والمهمة الرئيسية لمدير الموارد البشرية هي مساعدة المديرين في المنشأة وتزويدهم بما يحتاجونه من رأي ومشورة تمكّنهم من إدارة مرؤوسهم بفعالية أكثر.

3/3/2 أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية في الشركة لإعداد البنية الأساسية للبناء التنظيمي والمؤسسي بغرض:

- إدارة وضبط عملية "التغيير" لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف.
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في الشركة.
- استقطاب الكفاءات المميزة والمؤهلة للعمل في الشركة.
- إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة.
- تحقيق الضبط الإداري والتنظيمي.
- تخطيط المسار الوظيفي للموظفين.
- تقديم خدمات ذات مستوى عالٍ تؤمن الرعاية المتكاملة للموظفين.
- تقييم الأداء.
- تنمية الولاء والانتماء للشركة ورفع مستوى الرضا الوظيفي والعطاء بين الموظفين.
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- الثقافة بشكل عام تلعب دور هام لذلك لابد من نشر الثقافات التي تخدم هذه المواجهة ومنها ثقافة فريق العمل.
- الحالة النفسية للموارد البشرية أي كيفية مواجهة الأزمات النفسية التي تواجه العنصر البشري والحيلولة دون التأثير على الإنتاج.
- خلق فرص عمل كافية في ميادين العمل واتاحة الفرص للشباب الذي ظل عاطلا عن العمل لسنوات طويلة.
- رفع مستوى الأداء والإنتاجية عن طريق التدريب والتأهيل المهني.
- زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- عمل نظام للحوافز والمكافآت كفاء وفعال.

- محاربة الاحتيال _ شكلا وموضوعا للكفاءات الإدارية والفنية.
- المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.
- المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من توفير مناخ محفز للعمل.
- مكافحة الفساد وتطبيق قانون الثواب والعقاب.

أنشطة الموارد البشرية الأساسية:

تندرج أنشطة الموارد البشرية تحت خمس وظائف أساسية هي كما يلي:

1. التوظيف.
2. تعويض.
3. التطوير.
4. السلامة والصحة.
5. الموظف وعلاقات العمل.

الوظائف الأساسية الأربع لإدارة الموارد البشرية:

الوظائف الأساسية الأربعة لإدارة الموارد البشرية هي:

1. اكتساب الموارد البشرية: ويشمل ذلك تعيين المرشحين واختيار الشخص المناسب بناء على عملية تقييم دقيقة.
2. تنمية الموارد البشرية: وتشمل هذه المرحلة تدريب وتطوير العاملين.
3. الدافع: بعد تدريب الموظفين، يجب على مدير الموارد البشرية تشجيعهم على الأداء بأفضل ما لديهم من خلال تقديم التعويضات والمزايا.

4. الصيانة: المرحلة الأخيرة هي حيث يخلق قسم الموارد البشرية مكان عمل آمنا وصحيا.

4/3/2 أهمية إدارة الموارد البشرية:

تنبع أهمية الموارد البشرية في التنظيم من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيه ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز لذلك يمكن القول أن توسع الإنتاج وتقديم الخدمات لا يكون بالتوسع الأفقي فقط زيادة عدد الموظفين وتقنية عالية من الآلات والمعدات أو الأجهزة والبرامج المستخدمة بل أن التوسع الراسي للإنتاج هو مكمل للتوسع الأفقي وذلك برفع مستوى الكفاءة الإنتاجية عن طريق توفير الموارد البشرية المتحفزة والقابلة لعمليات التشكيل والتأهيل والتدريب وبذلك يكون التأهيل والتدريب هو التوسع الراسي المقصود من العبارة السابقة ترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه وبهذا إن إدارة الناس وليس إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيسي للإدارة في هذا الصدد وتعتبر الموارد البشرية هي العنصر الحاسم في تحقيق ما يسمى "بالميزة التنافسية للمؤسسات". « وتأتي أهمية الموارد البشرية من خلال ما أظهرته نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تناولنا بالذكر في الفصل الأول من تلك الدراسة

الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى النتائج التالية:

- تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتفجير الطاقات لدى العاملين.
- تزايد إدراك المديرين بأن قدرة المنظمة على التنافس
- تحقيق التميز والإبداع بالاعتماد على راس المال البشري لديها.
- تغير القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير
- تسجيع العاملين في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم.

أهم العوامل التي أبرزت دور أهمية إدارة الموارد البشرية هي:

- اكتشاف أهمية العنصر البشري وانه مورد رئيسي من موارد المنظمة.

- كبر حجم المنظمة ونموه وكبر عدد الموظفين.
- ظهور النقابات العمالية وتأثير ذلك على وضع الموظف وأنظمة العمل

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية:

هذه التحديات وغيرها التي فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين كالعولمة وشدة المنافسة والتطور النوعي الشامل وثورة الاتصالات والمعلومات والتجارة الحرة يمكن القول بأن التحديات التي واجهت إدارة القوى البشرية أسهمت بشكل فاعل على ممارسات إدارة القوى البشرية بصورة أكثر مما كانت عليه قبل حلول هذه المتغيرات وافراز أثارها المختلفة في جوانب الحياة الإدارية والتنظيمية على وجه الخصوص ويمكن إيجاز هذه التحديات بما يلي:

- 1- تحديات العولمة التنافسية: لقد أسهمت العولمة في خلق توسع في الأسواق العالمية بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة
- 2- التحديات التكنولوجية: لقد لعب التطور التكنولوجي وتحديات ثورة المعلومات والاتصالات دورا مهما في إحداث العديد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والحضارية.
- 3- إدارة الجودة الشاملة: لقد أسهم التحدي النوعي الشامل في مختلف مسارات إدارة الموارد البشرية من خلال بناء الإستراتيجيات التنظيمية لمختلف المنظمات العاملة بالتركيز على العنصر البشري وإيلاء أهمية كبيرة

5/3/2 مفهوم استراتيجية الموارد البشرية

يُقصد باستراتيجية الموارد البشرية Human Resources Strategies أنَّها مخططات طويلة الأمد ترتكز على تنمية القوى العاملة ومتابعتها وتطويرها من خلال الاطلاع على المنظور التفكيرية المستقبلي، وتختلف استراتيجيات الموارد البشرية عن الموارد البشرية التقليدية في أنَّ الأخيرة تهتم فقط في المعاملات التي تحدث على المدى القصير كالحصول على مزايا التأمين وتسجيل الموظفين

وغيرها من الإجراءات أو الأنشطة الروتينية المعتاد عليها. بينما تتمحور تطلعات استراتيجيات الموارد البشرية التي يضعها المختصون على ملائمة مؤهلات الموظفين أو القوى العاملة مع المتطلبات واحتياجات المنظمة على مستوى العديد من السنوات القادمة، وتقوم فكرتها على تطوير أداء الموظفين وتدريبهم ليس فقط لتحقيق مكاسب وأهداف المنظمة وإنما أيضًا لحصولهم على التطور المهني أو الوظيفي الذي يسعون إليه، وذلك من خلال مشاركة الخطط والقرارات المتعلقة بالقوى العاملة مع إدارة أو قيادة المنظمة، وتختلف استراتيجيات الموارد البشرية من القطاع العام إلى الخاص، لكن أهمية وجودها تشكّل فارقًا في جودة بيئة العمل وطبيعتها والتي بدورها تؤثر على حركة سير العمليات الأساسية في المنظمة، هذا وتتضمن استراتيجية الموارد البشرية خطة للتأكد من التواجد على طاولة القرارات في المنظمة والحصول على آراء ومداخلات الأقسام الأخرى في الاستراتيجيات الخاصة والتي قد تؤثر عليهم

ما هي خطوات وضع استراتيجية للموارد البشرية؟

تعد مهمة وضع استراتيجية للموارد البشرية مهمة صعبة نوعًا ما لكونها قد تؤثر على كافة الأقسام والجهات في المنظمة، ولذلك يجب توخي الدقة والحذر في إعدادها وتنفيذها، ومن خلال ما يأتي يمكن تحديد الخطوات الأساسية لوضع استراتيجية موارد بشرية ناجحة: [٢][٣]

أولاً: فهم استراتيجية العمل

تبنى استراتيجيات الموارد البشرية على خلفية استراتيجيات المنظمة وأهدافها، لذلك عند بدء عملية الإنشاء يتوجب القيام بتحليل وفهم استراتيجيات المنظمة وتحديد كيفية تأثير أولوياتها على استراتيجية الموارد البشرية، دون أن يؤثر ذلك على سير الأعمال في القسم أو تأثيره على القوى العاملة.

ثانياً: تحديد استراتيجية الموارد البشرية

يمكن القيام ببدء تخطيط استراتيجية الموارد البشرية بعد فهم الصورة العامة للمنظمة، كإنشاء خارطة طريق حول كيفية القيام بمطابقة استراتيجية الموارد البشرية التي سيتم وضعها مع

استراتيجيات المنظمة ككل، وكيف قد تساهم هذه الاستراتيجية في دعم أهداف المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية لها دون ترك آثار بالاتجاه المعاكس لمخططات المنظمة.

ثالثاً: تقسيم مجموعات العملاء الداخليين

تقوم بعد ذلك الموارد البشرية بتقسيم العملاء الداخليين الذين تتعامل معهم، وبناءً عليه تقسيم الأولويات وتحديد الأهمية لكل منها، فلا يعد كافة العملاء متساوين فيما بينهم، لذلك فإن المجموعات المختلفة من العملاء ستتطلب سياسات وأساليب مختلفة عن غيرها مما قد يؤثر على سهولة القيام بالأعمال.

رابعاً: تحديد أولويات استثمارات الموارد البشرية

تعد ميزانية الموارد البشرية كغيرها من الأقسام محدودة، ولذلك يتوجب عليها تحديد أهم أوجه الإنفاق، والتي يمكن الاستثمار فيها دون الخوف من الخسارة، ويقصد بهذه الأولويات ما يدعم مصلحة العملاء، ويساهم في رفع مستوى الرضا لديهم، ويتم عادةً حساب عائد الاستثمار لتحديد أفضل مكان للاستثمار به.

خامساً: تصميم خدمات الموارد البشرية

تقوم الموارد البشرية في هذه المرحلة بتركيز كافة أنشطتها وقواها على تحليل وجمع المعلومات اللازمة لتبسيط إعداد وإنشاء الاستراتيجية بالشكل الصحيح، والتي تعمل أيضاً على مراعاة الجوانب التي قد تعمل على التأثير في أقسام المنظمة الأخرى وأخذها في الحسبان.

سادساً: التأكد من نموذج تقديم الخدمة

تعمل الموارد البشرية في هذه المرحلة على التأكد من تقديم نموذج الخدمة بالشكل الصحيح، وتقييم مدى فاعليته ودوره في المساعدة في تحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى تحليل عوامل تمكين الموارد البشرية، كالأنظمة والبرمجيات والعمليات والبنية التحتية، والتي سيساعد تحسينها على تحسين الأداء العام للمنظمة والمساهمة في تقديم خدمات ذات قيمة جيدة لها.

سابعاً: التأكد من امتلاك القدرات الصحيحة

بعد التأكد من قدرات ومهارات ومؤهلات القوى العاملة في المنظمة إحدى مهام الموارد البشرية الأساسية، والتي يتم من خلالها تحديد الكفاءات والمهارات اللازمة لتقديم استراتيجيّة الموارد البشرية بالشكل المناسب، والمساهمة في تحديد الفجوات والعمل على سدّها.

ثامناً: تحسين القدرة التشغيلية للموارد البشرية

تقوم الموارد البشرية في هذه الخطوة بالتأكد من تطوير الأداء وتحسين ما يقوم به القسم بشكلٍ خاص، فمن خلال تقييم الكفاءات يمكنك تحسين الأداء باستمرار.

تاسعاً: بناء سمعة جيدة لقسم الموارد البشرية

يجب على المنظمات دعم أقسام الموارد البشرية التي تشكّل أساساً فيها، فمن خلال بناء قسم متكامل خاص بالموارد البشرية بالصورة الصحيحة يمكن الحصول على المعلومات الضرورية المتعلقة بأداء الموظفين وطبيعة إنجازهم.

عاشرًا: قياس تأثير منتجات وخدمات الموارد البشرية المقدمة

يرغب الجميع في معرفة مدى نجاحه وكيفية سير الأمور معه، ومن خلال هذه الخطوة تستخدم الموارد البشرية الملاحظة أو الاستبيان وغيرها من أدوات قياس الأداء الأخرى للتأكد من العمليات التي تقوم بها بفاعلية، والعمل على تحليل المعلومات والبيانات التي يتم جمعها لغايات تحسين نطاق سير الأمور في حال الحاجة إلى ذلك.

أهمية إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

أن استمرار نجاح المنظمات تعتمد على قدراتها في خلق مزايا تنافسية صعبة التقليد من قبل المنافسين من هذه المصادر هي امتلاكها الموارد المادية والتكنولوجية والمعدات والتي قد تكون من السهل تقليدها من الآخرين، ولكن عندما تمتلك المنظمة موارد بشرية فعالة وناجحة، يكون من الصعب على المنافسين تقليد (Brown Stewart)، فالمنتجات والتكنولوجيا وحماية الأسواق. كلها يمكن إن تحقق التنافس ولكن الموارد البشرية تعمل على تحقيق استدامتها بهذا سوف تمثل الموارد البشرية مورداً استراتيجياً مهماً من

موارد المنظمة يحدد فرص البقاء والنجاح والنمو لها. وضرورة أن ينظر اليوم إلى العاملين على أنهم المقدرات الجوهرية التي تعطي الميزة التنافسية للمنظمات. لا سيما إذا كانوا يتمتعون بإمكانيات ومهارات خاصة ومميزة في عمليات اتخاذ القرار والإبداع بطريقة ال يمكن تقليدها من قبل المنافسين. كما أشار Caliskan إلى أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تساهم في خلق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تطوير الكفاءات البشرية في المنظمات. مع أقامه الصلة بين الأهداف العامة للإستراتيجية الأعمال وإستراتيجية الموارد البشرية وتنفيذها. وكما أن إستراتيجية الموارد البشرية تشكل أحد المدخلات وفي ضوء ذلك نوضح أن هناك مجموعة من النقاط الأساسية التي يمكن من خلالها أن تجنبها المنظمة عبر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

- ضمان التنسيق والتعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بالمنظمة، وتبادل التأثير لكل طرف على الآخر. وضمان أخذ الإدارة العليا نقاط القوة والضعف في الموارد البشرية والفرص والتهديدات الخارجية في الحسبان عند تحديد وتنفيذ استراتيجيات المنظمة لإدارة الموارد البشرية الدور الأساسي في تحقيق الجودة والنجاح للمنظمة من خلال توفير الظروف الملائمة للأفراد العاملين ليكونوا مبدعين وأكفاء في تلبية رغبات العميل.
- ذلك تظهر أهميتها من خلال وظيفتها التي تنجزها والتي تحقق الاستعمال الأمثل والأكثر فاعلية للأفراد وهم الموظفون من أجل انجاز الأهداف التنظيمية والفردية.
- وهناك من يؤكد أن التغيير الكبير والأكثر أثارة للدهشة في دور إدارة الموارد البشرية اليوم هو الشراكة المتزايدة في تطوير وتنفيذ الإستراتيجية على مستوى المنظمة أن هذه الأهمية والنقاط

إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

- ✓ تعني إدارة الموارد البشرية، أما إستراتيجية إدارة الموارد البشرية هي الخطة التي تؤدي إلى تنفيذ وظائف مختلفة في قسم الموارد البشرية في المنظمة.
- ✓ كانت إدارة الموارد البشرية في يوم من الأيام وظيفة إدارية إلى حد كبير تركز على المسؤوليات اليومية مثل تعيين الموظفين واختيارهم وإدارة مزايا الموظفين.

- ✓ تتطلب ظروف سوق العمل المتغيرة والتفكير التجاري الجديد استراتيجيات أعمال الموارد البشرية التي تشمل توظيف الأشخاص المناسبين والاحتفاظ بهم، فضلاً عن توفير القيادة الأخلاقية والثقافية.
- ✓ إستراتيجية إدارة الموارد البشرية هي عملية موجهة نحو المستقبل لتطوير وتنفيذ برامج الموارد البشرية التي تعالج مشاكل العمل وتحلها وتساهم بشكل مباشر في أهداف العمل الرئيسية طويلة الأجل.
- ✓ تتيح لك إستراتيجية الموارد البشرية تعظيم إمكانات موظفيك أثناء مواءمة جميع أنشطة الموارد البشرية بحيث تتوافق مع أهدافك التنظيمية.
- ✓ تساعد في كيفية تعلم كيفية تحليل مهارات القوى العاملة لديك والتنبؤ باحتياجات شركتك على إنشاء إستراتيجية فعالة للموارد البشرية وتحقيق أهداف شركتك بشكل أفضل.

الأمثلة على استراتيجيات الموارد البشرية:

يمكن أن تشمل استراتيجيات الموارد البشرية فيما يلي:

1. رواتب تنافسية.

2. حزم المزايا الشاملة.

3. التركيز على رفاهية الموظف.

4. الفرص الترويجية.

6/3/2 الصفات الاحترافية لإدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية في الشركة تدرك وتتفهم أن قيامها بمهامها وواجباتها ومسؤولياتها الملقاة على عاتقها بكفاءة عالية ينعكس سلباً أو إيجاباً على أداء الوحدات التنظيمية الأخرى في الشركة، وأنها كلما كان أداؤها أكثر كفاءة واحترافاً كان لذلك الأثر المباشر في أداء الموظفين في الوحدات التنظيمية الأخرى في الشركة.

أولا الدقة في العمل

1. الدقة في البيانات المتعلقة بنشاطات وأعمال الموارد البشرية.

2. الدقة في تطبيق الأنظمة والقوانين المعتمدة.

3. الدقة في صحة المستندات المتعلقة بنشاط الموارد البشرية

ثانيا السرعة في العمل

1. في تنفيذ الخدمات الخاصة بالموظفين.

2. في التفاعل مع الأحداث والحالات الطارئة.

ثالثا التطور المستمر

1. في تطوير أنظمة الموارد البشرية المطبقة في الشركة.

2. في تطوير مستوى الخدمات المقدمة للموظفين.

3. في تطوير سياسات التحفيز للموظفين.

رابعا الأمانة والسرية

1. سرية الرواتب والمزايا التي يحصل عليها الموظفون.

2. سرية المستندات الخاصة بالموظفين.

3. سرية المستندات الصادرة والواردة.

خامسا المرونة

1. المرونة في تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات الموارد البشرية خاصة عند حدوث التعديلات والتغيرات المختلفة في القوانين الداخلية أو الخارجية.

2. المرونة في التعامل مع الحالات الخاصة – خاصة الإنسانية منها.

سادسا البساطة في الإجراءات

1. الميل العام إلى التسهيل والتيسير قدر المستطاع في الإجراءات مع مراعاة الالتزام باللوائح المعمول بها.

2. البساطة في تنفيذ المعاملات الخاصة بالموظفين في الشركة.

سابا الإيجابية والتفاعل مع الآخرين

1. مع الطلبات والاحتياجات المختلفة للموظفين في الشركة أياً كانت صفتهم أو مستواهم الإداري.

2. التفاعل الإيجابي مع المناسبات المختلفة التي تمر بالموظفين في الشركة.

ثامنا التنسيق والتكامل

العمل بروح الفريق سواء داخل الإدارة أو مع الوحدات التنظيمية الأخرى في الشركة.

التدوير الوظيفي ومعرفة وفهم كل موظف لعمل زملائه حتى يتم تغطيته بكفاءة أثناء الإجازات وضغوط العمل المختلفة.

المهام والواجبات الرئيسية التسعة لإدارة الموارد البشرية

1- إعداد البنية الأساسية للعمل المؤسسي المنظم بغرض تحقيق الضبط الإداري والتنظيمي

2- استقطاب الكفاءات العالية والمميزة للعمل

- 3- إدارة وتنظيم التحاق الموظفين الجدد
- 4- تصميم وتنفيذ نظام لمتابعة وتقييم أداء الموظفين
- 5- التأهيل والتدريب المستمر
- 6- التحفيز المستمر للموظفين
- 7- رفع مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين
- 8- رفع مستوى الاستقرار الوظيفي بين الموظفين
- 9- إدارة وتنظيم العلاقة بين الموظفين والشركة (شؤون الموظفين)

دور الموارد البشرية في عمليات التدريب للثروة البشرية

- تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي الشركة سواء الداخلية أو الخارجية.
 - التخطيط والإشراف على تنفيذ برامج التدريب اللازمة للموظفين ومتابعتها، بغرض تحقيق الأهداف العامة التالية:
1. توجيه ميول الموظفين لتبني ثقافة وقيم وأهداف الشركة.
 2. توفير الوقت والجهد في الحصول على المعارف والمهارات والخبرات اللازمة.
 3. منح الموظفين المتدربين القدرة على مواكبة الجديد في المجالات التي يعملون بها.
 4. منح الموظفين المتدربين القدرة على مواجهة التحديات الحالية والمتجددة التي تواجههم في أعمالهم.
 5. تأهيل الموظفين المتدربين الجدد ومساعدتهم على فهم العمل والتأقلم مع متطلبات العمل والمهام المطلوبة منهم.
 6. المساهمة في تأهيل الموظفين الحاليين وتعزيز قدراتهم على تأدية مهام عمل جديدة ومن ثم نمو فرصهم للتقدم الوظيفي.

7. منح الموظفين المتدربين القدرة على أداء مهام جديدة ومتنوعة في أعمالهم مما يساعد في تنفيذ عملية التدوير الوظيفي وصولاً إلى الموظف الشامل .
8. المساهمة في تنمية معارف وثقافة الموظفين المتدربين ومن ثم توجيه ميولهم نحو خدمة الشركة والمجتمع.
9. تنظيم ورش التدريب التخصصية.
10. تنظيم زيارات تبادل الخبرات مع الشركات ذات العلاقة.
11. العمل على توفير مكتبة متخصصة ذات علاقة بأعمال ونشاطات الشركة.
12. تنظيم المساعدات والإجازات الدراسية.

7/3/2 إدارة الموارد البشرية وسياسة تحفيز العاملين

العمل على كشف وتحديد منظومة الدوافع الخاصة بالأفراد مجتمعين والدوافع الخاصة بكل موظف ودرجة وأولية كل منها، والعمل على إعداد وتصميم سياسات تحفيزية عالية الجودة تحقق الإشباع الأمل لهؤلاء الأفراد، وبالتالي تكسب ولاءهم وانتماءهم للشركة، مما يؤدي للتفعيل الأمل لطاقتهم الذهنية والبدنية في العمل والتي تشمل:

1. الدوافع المادية والاقتصادية والحاجة إلى الاستقرار الاقتصادي والإحساس بالأمان.
2. الدوافع النفسية كالحاجة إلى الاحترام والتقدير والإحساس بالذات وبالأهمية والمشاركة في إنجاز الأعمال.
3. الدوافع الاجتماعية كالحساس باحترام وتقدير الآخرين والعيش في بيئة اجتماعية تناسب ميوله.
4. الدوافع الوظيفية في ترقى السلم الوظيفي والوصول للمناصب العليا والرفيعة في الشركة.
5. الدوافع الصحية والبدنية كالحاجة إلى العلاج له ولأفراد أسرته.
6. تنمية حاجة الموظفين للانتساب والانتماء لشركة ذات مكانة مرموقة في المجتمع.

أولاً: العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين

تعمل إدارة الموارد البشرية باستمرار على رفع وزيادة مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في الشركة بغرض المساهمة في خلق وتعميق الانتماء في الشركة من خلال التركيز على:

1. التوافق الوظيفي بين الموظف والعمل الذي يقوم به.
2. الاستمتاع بالعمل في الشركة.
3. العلاقة الجيدة مع الرؤساء والموظفين في الشركة.
4. الولاء والانتماء للشركة وقيمها وثقافتها ومبادئها وأهدافها.
5. تنمية إحساس الموظف بأهمية الدور الذي يؤديه في الشركة
6. تقدير الشركة للموظف.
7. الإنجاز وتحقيق الأهداف.

ثانياً: رفع مستوى الاستقرار الوظيفي بين الموظفين

تعمل إدارة الموارد البشرية باستمرار على رفع وزيادة مستوى الاستقرار الوظيفي بين الموظفين في الشركة من خلال المؤشرات التالية:

للشركة:

1. التخطيط لتوفير الاحتياجات من الموارد البشرية.
2. القدرة على توفير الاحتياجات من الموارد البشرية بالعدد والمواصفات والوقت المطلوب.
3. تأمين احتياجات الشركة من الوظائف المعتمدة والعمل على عدم وجود وظائف شاغرة في الشركة.
4. عدم وجود عمالة زائدة عن احتياجات العمل.
5. توافر البديل المناسب لكافة مواقع العمل بالشركة والتأمين الذاتي لاحتياجات الشركة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد الموظفين.

6. القدرة على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.
7. القدرة والمرونة على استيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة للشركة.
8. القدرة على استيعاب وتوفير البرامج التدريبية الجديدة للموظفين.
9. القدرة على مواكبة التحديات والتطورات الجديدة في المجال الذي تعمل فيه الشركة.
10. سلامة البيئة الداخلية للعمل.
11. تعميق روح التعاون والتكامل وروح فريق العمل لدى الموظفين في الشركة.
12. ارتفاع مستوى انتماء الموظفين للشركة واستعدادهم للبذل والعطاء المستمر ومواجهة التحديات التي تواجه الشركة.

للموظفين:

1. ثبات واستقرار التحسن المستمر في مستوى أداء الموظف في العمل في الشركة.
2. الاستعداد النفسي والعقلي للموظف للتعلم والتطور والترقي وزيادة الكفاءة الإنتاجية.
3. ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظف.
4. قابلية وتفاعل الموظف مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها الشركة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائه في العمل.
5. إحساس الموظف بالانتماء للشركة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.
6. العلاقة الجيدة بين الموظف ورؤسائه وزملائه في الشركة.
7. تمتع الموظف بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله في الشركة.
8. إحساس الموظف بتقدير الشركة لعمله وحرصها عليه وعلى بقائه في خدمتها.

الموارد البشرية وإدارة وتنظيم العلاقة بين الموظفين والشركة (شؤون الموظفين)

1. العمل على تطبيق السياسات والإجراءات الخاصة بالموارد البشرية.
2. تنظيم بيئة العمل (الانضباط العام).
3. تنظيم الحقوق المالية الدورية للموظفين (الأجور والبدلات والحوافز والمكافآت).
4. تنظيم عمليات النقل والترقية.
5. تنظيم الإجازات.
6. تنظيم الأرشيف اليدوية والإلكترونية للمستندات والوثائق الخاصة بالموظفين والتأكد من احتوائها على جميع المستندات والوثائق.
7. تنظيم عملية الجزاءات والإجراءات التأديبية داخل الشركة.
8. تنظيم الخدمات الاجتماعية والترفيهية والخدمات المتنوعة للموظفين.
9. إدارة التبادل الوظيفي الداخلي بين الوحدات التنظيمية المختلفة في الشركة.
10. تنظيم عملية انتهاء الخدمات في الشركة في الحالات المختلفة.

العناصر الرئيسية لتنمية الموارد البشرية

تعمل إدارة الموارد البشرية في الشركة باستمرار على تنمية الموارد البشرية من خلال التركيز على:

- الإنتاجية: وتعني مقدرة الموارد البشرية على تحفيز الموظفين في الشركة على القيام بنشاطات منتجة ومبدعة وخلاقة.
- المساواة والعدالة: وتعني المساواة بين جميع الموظفين في الشركة دون أي تمييز.
- الولاء والانتماء: وتعني الاطمئنان للمستقبل الوظيفي في الشركة والولاء لها والرغبة في الاستمرار بالعمل فيها.
- المشاركة: وتعني مشاركة الموظفين في القرارات والإجراءات التي تؤثر عليهم

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3/1 مقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة من خلال النموذج التجريبي للبحث متضمنًا عدة أمور (المنهج المستخدم في الدراسة – مجتمع الدراسة – عينة الدراسة – أدوات الدراسة- بيئة الدراسة – خطوات تطبيق الدراسة) حيث ينتهي الفصل باستنتاج موثوقة ومصداقية وأخلاقيات البحث العلمي وصحته.

3/2 تصميم البحث واسلوبه:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقاً لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيراً ما يتعدى الوصف إلى التفسير

3/3 - أدوات البحث وطرق جمع المعلومات

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداماً في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية اعداد في الإطار النظري للدراسة.

المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة.

سيتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تمت الاستعانة ببرنامج (اكسل) لعمل الرسوم البيانية، وسيتم استخدام المعالجات والاختبارات الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات الأولية.

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف محاور الدراسة.

3/4 مجتمع الدراسة

الهيئة العامة للإحصاء جهة حكومية تتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة، يترأس مجلس إدارتها معالي وزير الاقتصاد والتخطيط، وعضوية كلٍّ من وزراء: الطاقة، والمالية، والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتعليم، والصناعة والثروة المعدنية، بالإضافة إلى عضوية مدير مركز المعلومات الوطني، ورئيس الهيئة العامة للإحصاء واثنان من المتخصصين في مجال عمل الهيئة.

النشأة

كانت بداية العمل الإحصائي في المملكة العربية السعودية منذ مرحلة مبكرة في عام (1349هـ) الموافق (1930م)، وأصبح عملاً منظماً يستند في مرجعيته النظامية والإدارية والفنية إلى نظام الإحصاءات العامة الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم(23) بتاريخ 1379/12/7هـ الموافق 1960/6/1م.

لقد عمل نظام الإحصاءات العامة على تنظيم قطاع الإحصاء من خلال ضبط العلاقة بين مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (جهازًا مركزيًا للإحصاءات) وبين الجهات الأخرى، بهدف تفعيل العمل الإحصائي وشموله، وتعميق أثره في التخطيط، وتعزيز الوعي الإحصائي.

إن المعلومات الإحصائية بمفهومها الشامل تشكل نتاج القطاع الإحصائي الذي أكد عليه النظام من خلال تخصيص قسم في كل وزارة أو دائرة من الوزارات والدوائر الحكومية تكون مهمته جمع الإحصاءات المتعلقة بإعمال تلك الوزارة أو الدائرة، ويقوم بوضع مناهجه العملية بالاتفاق مع مدير عام المصلحة وتحت إشرافه، ويتبع كافة التعليمات الإحصائية والفنية التي يضعها، وعلى هذا القسم أن يزود المصلحة بانتظام وبطريقة دورية، تحدد فيما بعد، بالإحصاءات التي يجمعها بصفة دورية سواء كانت شهرية أو ربع سنوية أو نصف سنوية أو سنوية.

وتُعَدُّ الهيئة العامة للإحصاء المرجع الرسمي الوحيد لتنفيذ العمل الإحصائي والمشرف الفني والمنظم له في المملكة العربية السعودية. كما تعمل الهيئة على عدد من المنتجات الإحصائية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وذلك بهدف دعم راسمي السياسات وصنّاع ومتخذي القرارات للمضي قُدُمًا في تنفيذ خطط التنمية.

الرؤية

أن تكون الهيئة العامة للإحصاء واحدة من أبرز الأجهزة الإحصائية الحديثة الرائدة في جميع أنحاء العالم.

الرسالة

تقديم معلومات وبيانات إحصائية دقيقة وشاملة وعلى أعلى مستوى من الجودة تغطي جميع

جوانب الحياة في المملكة: الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

ويلاحظ أن تلك القرارات المنظمة للعمل الإحصائي تؤكد إن قطاع البيانات والمعلومات والإحصائية في المملكة يعتبر من القطاعات الإنتاجية المنظمة لإنتاج البيانات والمعلومات والدراسات والأبحاث الإحصائية والخدمات المتعلقة بذلك، حيث يتكون قطاع الإحصاء والمعلومات في المملكة العربية السعودية من الهيئة العامة للإحصاء ومن منظومة متعددة من المراكز والوحدات الإحصائية المشكلة ضمن الهياكل الإدارية للأجهزة الحكومية وبعض مؤسسات القطاع الخاص.

3/5 عينة الدراسة

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية العليا المسئولة عن دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 160 موظفا واداريا حيث تم استرجاع منها 130 استبياناً وبعد فحصها الغيت منها 15 استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا 100 استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي 62.5 % من اجمالي الاستبيانات.

الجدول رقم (1): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	المفقود	المستبعد	النهائي
المجموع	160	130	10	20	100
النسب	100%	82%	6%	12%	62.5%

3/6 أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع على مجموعة من الاستبيانات الخاصة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

وقد انقسم الاستبيان البحث الى قسمين رئيسيين:

القسم الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين: (الجنس- السن- الأقدمية - المؤهل العلمي - والوظيفة).

القسم الثاني: العوامل المؤثرة في دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية وتتكون ثلاث محاور رئيسية كل محور يتكون من خمس فقرات. في كل محور.

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي التي تتراوح اختياراته من موافق

بشدة وموافق ومحايد وغير موافق وغير موافق بشدة كما يلي

جدول 2: أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

المتوسط الموزون	الوزن	الإجابة
5.0 – 4.20	5	موافق بشدة
4.20 >- 3.40	4	موافق
3.40 >- 2.60	3	محايد
2.60 >- 1.80	2	غير موافق
1.80 >- 1	1	غير موافق بشدة

الجدول السابق يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرث للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات محاور وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

3/7 صدق - وثبات الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

- الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل

أساسي ودقيق بحيث يعمل عل يحقق التوازن بين محتويات الاستبيان في كل فقراته علي حسب كل فرض.

- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تمّ حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة

م	المحور	معاملات الثبات
1	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.	0.93
2	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.	0.89
3	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.	0.94
الأداة ككل		0.93

من الدول بلغت قيمة معامل الثبات بالنسبة لإجمالي المحور الأول 0.93 وبلغت قيمة معامل

الثبات فيما يتعلق بالمحور الثاني 0.89 وفيما يتعلق بالمحور الثالث فبلغت 0.94 بينما بلغت

قيمة معامل الثبات الكلي 0.93 وهذا يدل على ان الأداة تتمتع بنسبة ثبات عالية مما يجعلها

صالحة للتطبيق وكافية لأغراض البحث

3/8 المخلص

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بما تشمله من تصميم للبحص والمنهج العملي (المنهج الوصفي التحليلي) الذي سوف يتم استخدامه ف البحص وتم تحديد مجتمع البحث وعينة البحث وطرق جمع المعلومات حيث وسيتم الاعتماد على مصدرين أساسيين للمعلومات: -

❖ المصادر الثانوية: الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة

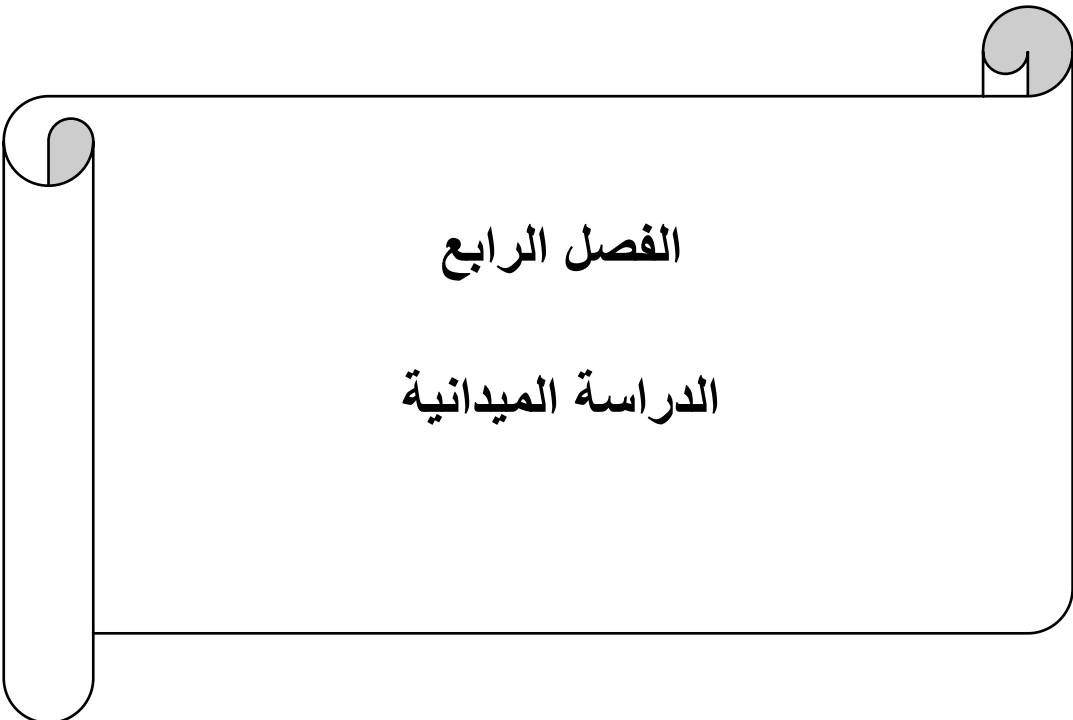
❖ المصادر الأولية: إلى جمع البيانات الأولية من خلال دراسة استكشافية

باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض.

أداة الدراسة: سوف تتمثل أداة الدراسة بالاستبيان كونها تحقق العديد من المزايا منها التكلفة والجهد وامكانية ترك وقت للمبحوثين للتفكير في الأسئلة من قبل عينة الدراسة. للإجابة على تساؤلات البحث والتحقق من فرضياته تمهيدا للفصل الرابع للحصول على نتائج التحليل

الاحصائي للاستبيان

وسوف نستخدم الأساليب الاحصائية في عملية تحليل النتائج للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها.



الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

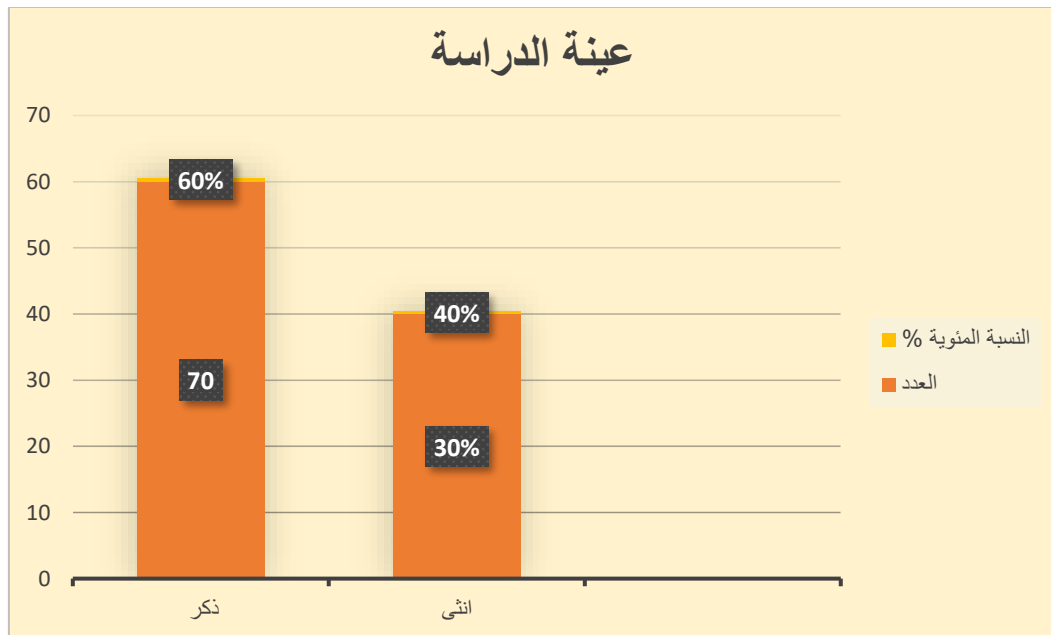
1/4 التحليل الوصفي لنتائج القسم الاول: البيانات الشخصية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية والذي يتضمن البيانات الشخصية لأفراد

عينة الدراسة ويتكون 05 من فقرات متمثلة في (الجنس- السن- الأقدمية).

: تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	70	60%
	انثى	30	40%
	المجموع	100	100%



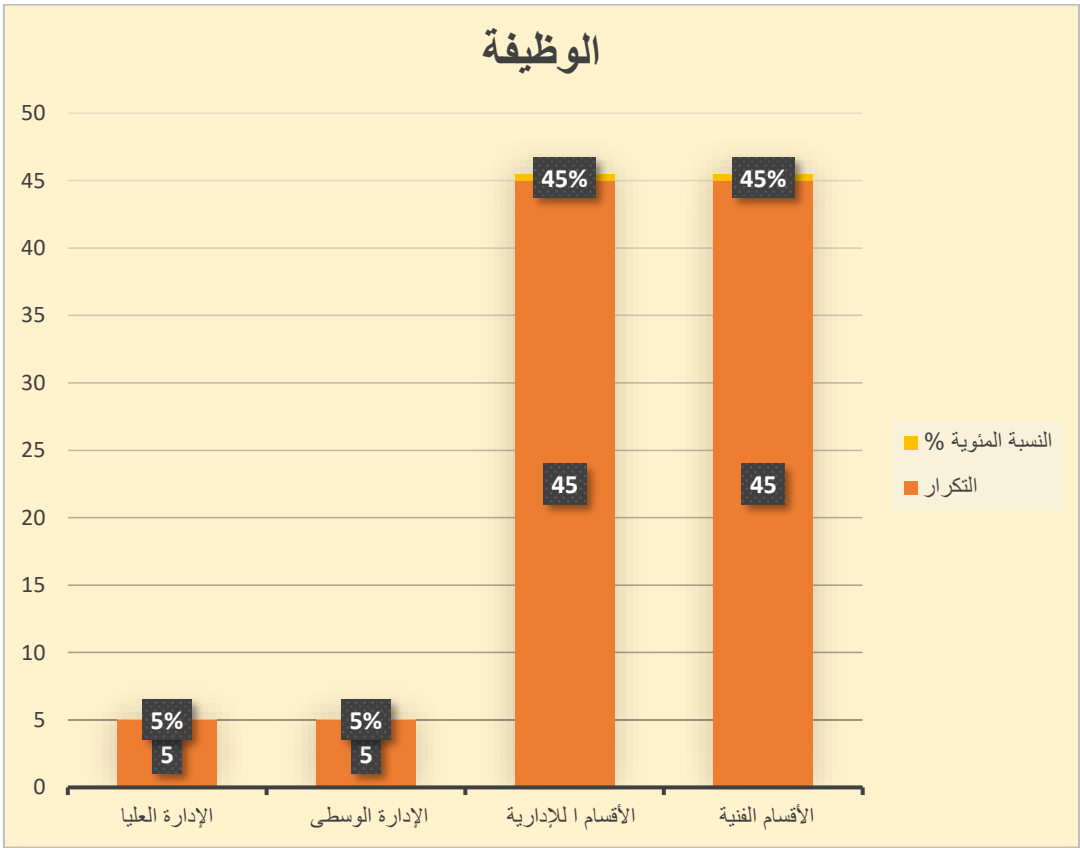
تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (70) شخص ونسبة

مقدارها (70%) في حين كان عدد الإناث فقط 30 إناث ونسبة مقدارها (30.%) وهذا يدل على زيادة نسبة

مشاركة الإناث في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

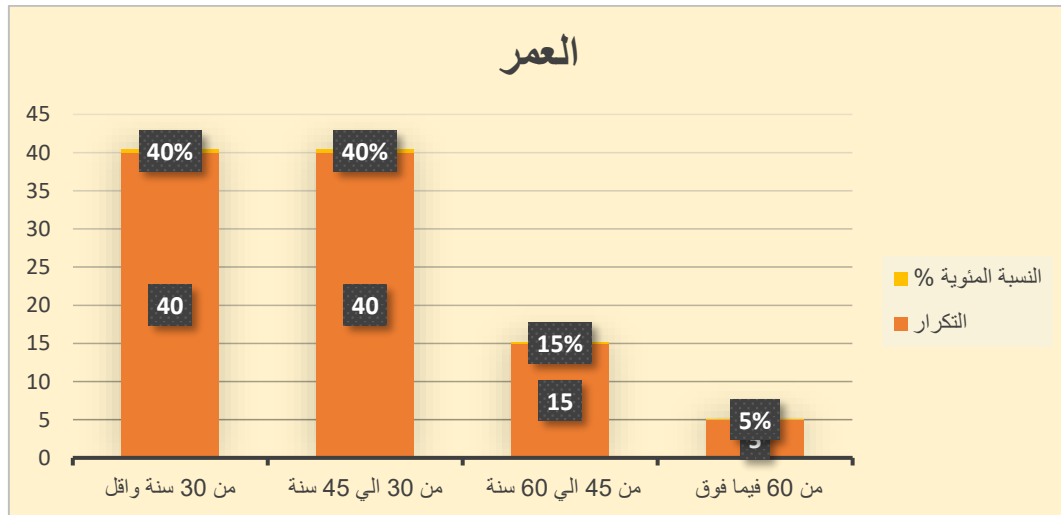
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الوظيفة	الإدارة العليا	5	5%
	الإدارة الوسطى	5	5%
	الأقسام الإدارية	45	45%
	الأقسام الفنية	45	45%
	المجموع	100	100%



الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الفني والأقسام الإدارية حيث بلغ عددهم (90) ونسبة تمثيل بلغت (90%) وتلتها نسبة موظفي الإدارة العليا والوسطى ونسبة بلغت (10%) في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث العمر

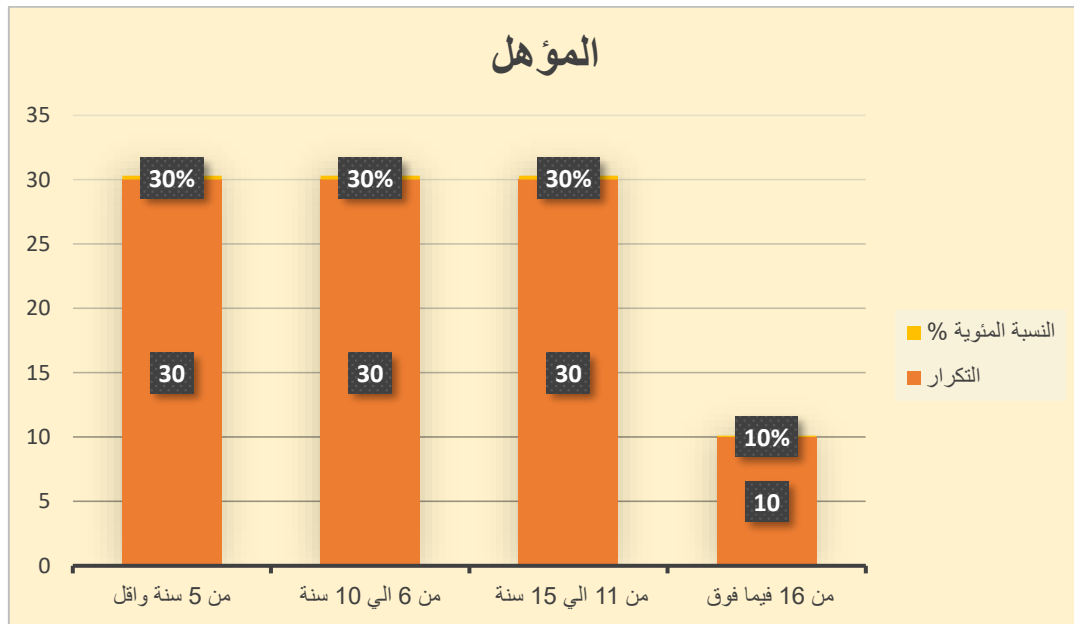
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من 30 سنة وقل	40	40%
	من 30 الي 45 سنة	40	40%
	من 45 الي 60 سنة	15	15%
	من 60 فيما فوق	5	5%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 30 سنة وقل حيث بلغ عددهم (40) بنسبة مقدارها (40%) تلتها الفئة العمرية 30 إلى 45 سنة بنسبة (40%) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من 45 إلى 60 سنة 15% من مجمل عينة الدراسة أما بالنسبة الأعمار أكبر من 60 عام فيما فوق بنسبة مقدارها (5%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبياً بالنسبة إلى الفئات الأقل عمراً 45 عاماً فأقل بنسبة 80% من عينة الدراسة في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل

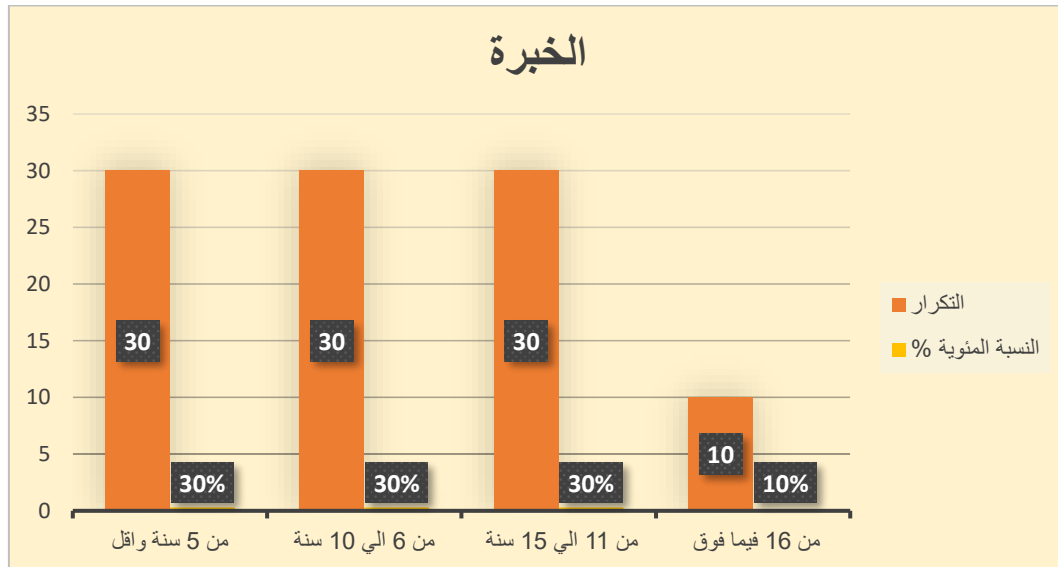
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	10	10%
	بكالوريوس	70	70%
	ماجستير	15	15%
	دكتوراه	5	5%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (70) وبنسبة تمثيل بلغت (70%) وتلتها نسبة حاملي درجة الماجستير وبنسبة بلغت (15%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة دبلوم متوسط بنسبة (10%) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (5) وبنسبة مقدارها (5%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية بدرجة كبيرة. في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

تحليل أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	من 5 سنة وقل	30	30%
	من 6 الي 10 سنة	30	30%
	من 11 الي 15 سنة	30	30%
	من 16 فيما فوق	10	10%
	المجموع	100	100%



تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة كانت لذوي الخبرة من 11-15 سنة فقد بلغ عدد أفرادها (30) فرد ونسبة (30%) تلتها عدد سنوات الخبرة 5 سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (30%) أما أصحاب الخبرة لأكثر من 16 سنة فقد بلغت نسبتهم (10%) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبيا في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية

2/4ثانيا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية ومعامل الاختلاف

المحور الاول:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية

في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	وضوح التعليمات التي تصدر عن إدارة الموارد البشرية للخطط المستهدفة	40	28	10	12	10
2	تساهم إدارة الموارد البشرية في وضع المخططات الاستراتيجية	32	40	8	12	8
3	تحرص الموارد البشرية على تحديث أدوات العمل والتدريب	30	28	14	16	12
4	الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تحقق المستهدف منها	30	34	16	8	12
5	تسعى إدارة الموارد البشرية الي تطبيق المخططات الاستراتيجية	35	33	10	12	10
الإجمالي		167	163	58	60	52
النسبة		33%	33%	12%	12%	10%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

التحليل الاحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1 وضوح التعليمات التي تصدر عن إدارة الموارد البشرية للخطط المستهدفة	3.66	1.37	37.4
2 تساهم إدارة الموارد البشرية في وضع المخططات الاستراتيجية	3.06	1.40	38.8
3 تحرص الموارد البشرية على تحديث أدوات العمل والتدريب	2.86	0.28	9.7
4 الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تحقق المستهدف منها	3.4	1.54	45.29
5 تسعى إدارة الموارد البشرية الى تطبيق المخططات الاستراتيجية	3.1	1.54	49.6
الإجمالي	3.22	1.27	36.16

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 33.4 الى 49.6 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 33.4 وبنسبة 33% "وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) وبنسبة 10% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: "وضوح التعليمات التي تصدر عن إدارة الموارد البشرية للخطط المستهدفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66)

جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: "الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تحقق المستهدف

منها." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.40)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: "يتم تحديد الأهداف السنوية قصيرة الأجل بالتناغم مع الأهداف

طويلة الأجل." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: "تساهم إدارة الموارد البشرية في وضع المخططات الاستراتيجية." في

المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.10.)

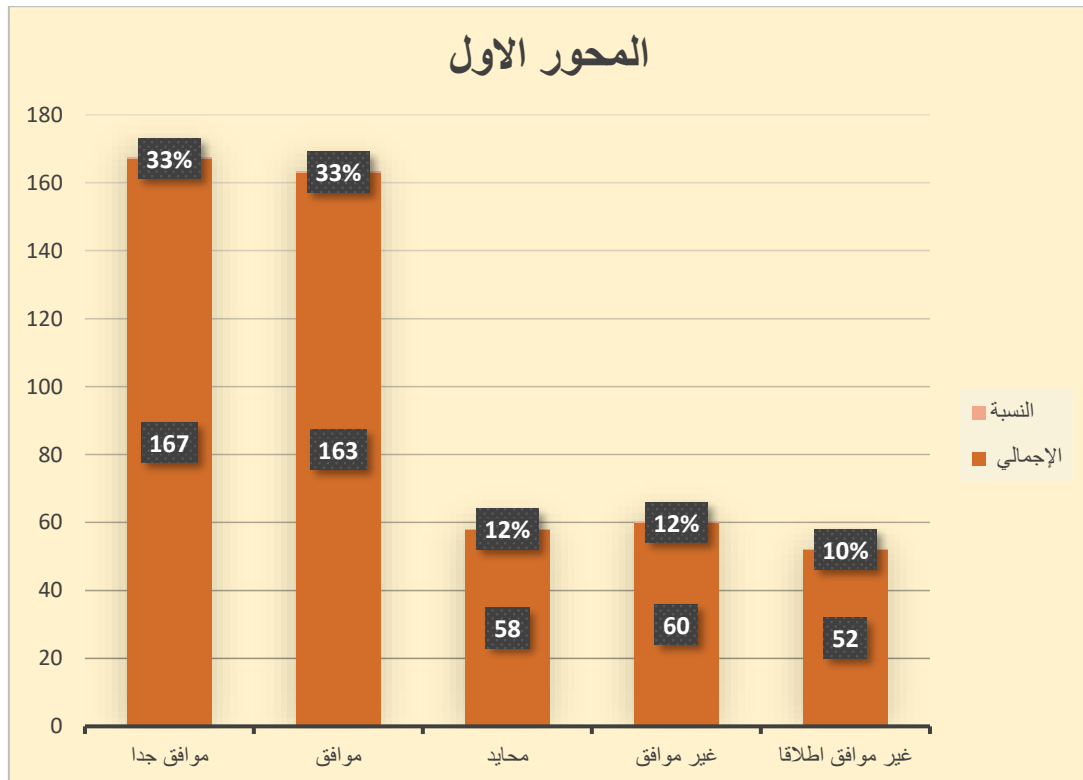
جاء الفقرة رقم (3) التي نصت علي: "تحرص الموارد البشرية على تحديث أدوات العمل والتدريب " في

المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.86)

وبشكل عام يتبين أن مستوى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب

في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. من وجهة نظر

المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول



المحور الثاني:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد

البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	وسائل التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في عملية تحسين الاداء	30	32	16	8	14
2	يعمل التحفيز على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات ويزيد الاداء	30	30	10	12	18
3	يقوم التحفيز بتنمية الشهور بالانتماء للمديرية وحب العمل والولاء للمديرية	32	44	4	12	8
4	تعمل الهيئة بتحفيز موظفيها من خلال الدورات	36	36	0	16	12
5	يساهم التحفيز في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الهيئة	48	24	16	8	4
الإجمالي		176	166	46	56	56
النسبة		35%	33%	9%	11%	11%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

معامل الاختلاف	انحراف معياري	الوسط الحسابي	التحليل الاحصائي	
37.4	1.37	3.96	وسائل التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في عملية تحسين الاداء	1
38.8	1.40	3.36	يعمل التحفيز على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات ويزيد الاداء	2
9.7	0.28	2.96	يقوم التحفيز بتنمية الشهور بالانتماء للمديرية وحب العمل والولاء للمديرية	3
45.29	1.54	3.70	تعمل الهيئة بتحفيز موظفيها من خلال الدورات	4
49.6	1.54	3.40	يساهم التحفيز في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الهيئة	5
36.16	1.27	3.52	الإجمالي	

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 35.2 الي 11.2 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي 35.2 وانحراف معيار 6.8 وبنسبة 35% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقاً) بمتوسط حسابي 11.2 وانحراف معيار 4.8 وبنسبة 11% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: " وسائل التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في عملية تحسين الاداء " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.96)

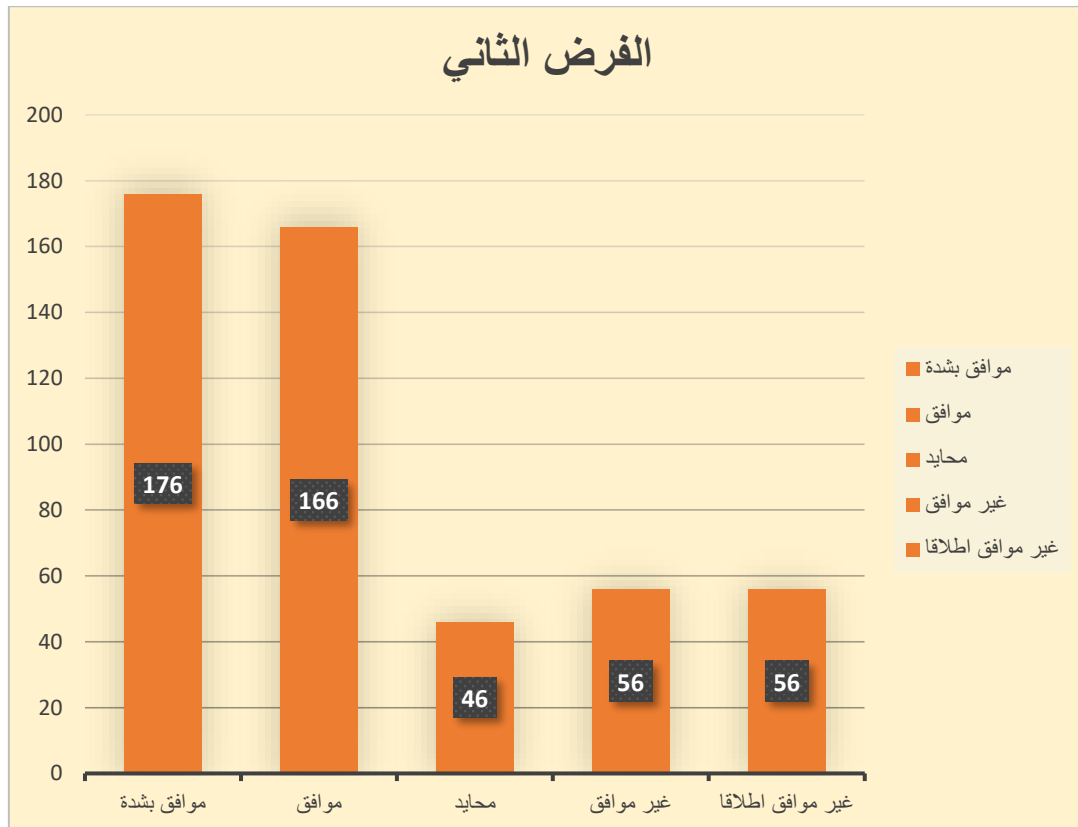
جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: "تعمل الهيئة بتحفيز موظفيها من خلال الدورات." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.70)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: "يساهم التحفيز في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الهيئة " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.91)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: "يعمل التحفيز على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات ويزيد الاداء." في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.40.)

جاء الفقرة رقم (3) التي نصت علي: "تح يقوم التحفيز بتنمية الشهور بالانتماء للمديرية وحب العمل والولاء للمديرية " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.96)

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً ودرجة عالية من الموافقة والقبول



المحور الثالث:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد

البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
		موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية	54	20	16	10	0
2	تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء	20	22	24	16	18
3	يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء.	38	38	10	10	4
4	تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم الاداء	38	34	14	12	2
5	تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط المستهدفة	44	20	16	10	10
الإجمالي		194	134	80	58	34
النسبة		39%	27%	16%	12%	7%
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

التحليل الاحصائي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف
1 يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية	3.36	1.37	37.4
2 تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء	3.0	1.40	38.8
3 يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء.	2.56	0.28	9.7
4 تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم الاداء	3.2	1.54	45.29
5 تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط المستهدفة	3.3	1.54	49.6
الإجمالي	3.22	1.27	36.16

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين 38 الي 4 فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) وبنسبة 39% وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) وبنسبة 7% وبدرجة أهمية ضعيف.

جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت علي: " يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.36)

جاءت الفقرة رقم (4) التي نصت علي: "ال تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم

الاداء." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.20)

جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت علي: "تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط

المستهدفة." في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.3)

جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت علي: "ت تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من اهداف إدارة الهيئة

العامة للإحصاء " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.00)

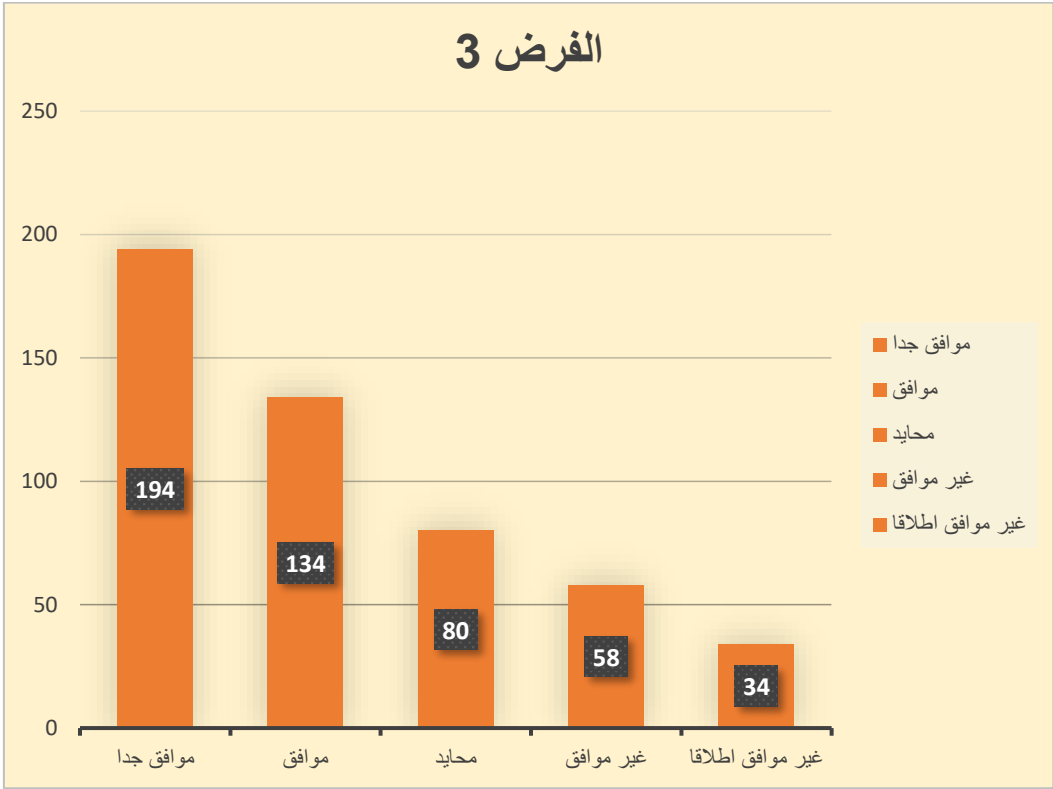
جاء الفقرة رقم (3) التي نصت علي: "يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء." في المرتبة

الخامسة بمتوسط حسابي (2.56)

وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات

تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.. من

وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول



الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولا تحليل نتائج الدراسة

يتناول تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة "الاستبيان" حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية يشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج حيث تمت الإجابة على أسئلة الدراسة وسوف نستعرض فيما يلي النتائج الكلية للدراسة

ثانيا: نتائج الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية "نستعرض هذا الجزء التحليل الإحصائي لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك بعرض المؤشرات الإحصائية الأولية للإجابات بالاعتماد على درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة. يعتبر دور الاداء الإداري للموارد البشرية جزء لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد الهيئة على التكيف مع كافة التغيرات المحيطة بها الهيئة ولها التأثير الأكبر على مستوى رضا الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود وعدم الإدارة الجيدة من إدارة الموارد البشرية فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تؤدي الى نظام جيد للتحفيز وبدوره سوف تسهم في جعلهم راضون عن الوظيفة

1. توجد علاقة إيجابية توضح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
2. وجود علاقة إيجابية للتدريب في إدارة الموارد البشرية على تحقيق في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

3. وجود علاقة إيجابية للتحفيز في إدارة الموارد البشرية على تحقيق في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
4. وجود علاقة إيجابية لتقييم الأداء في إدارة الموارد البشرية على تحقيق في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
5. كما نلاحظ أن عمليات التدريب والتطوير التي تمارسها إدارة الموارد البشرية قوية وذات نتائج فعالة.
6. مستوى تقييم العاملين لها مرتفعاً كما كان لها تأثير إيجابي كبير على في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
7. نلاحظ أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخاصة بالرواتب والأجور والتعويضات تعاني من ضعف وغير مرضي في بعض الأحيان.
8. أما الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية على تحقيق فتعاني من قصور في بعض جوانبها.
9. هناك ضعف بعملية ربط مخرجات تقييم الأداء في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.
10. وجود بعض العوائق التي تحول دون تقديم خدمة جيدة في دعم الهيئة العامة للإحصاء.

ثالثاً: التوصيات

اعتماداً على النتائج التي توصلنا من خلال الدراسة حالة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية "والاستفادة منها نقوم بتقديم توصيات يمكن العمل بها والاستفادة منها على مستوى الدراسات العلمية

وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

1- استيعاب واستخدام المعرفة المضمنة في إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية

وتحسين جودة عملهم

2- من الضروري معالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد

البشرية

3. إدارة الموارد البشرية تعمل لتعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين والعمل بروح

الفريق

4. استخدام إدارة الموارد البشرية اساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم اتجاه

العمل

5. إشراك إدارة الموارد البشرية للموظفين في النقاشات والاجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا

6. إعادة هندسة العمليات من خلال لجان متخصصة للاستعداد والمهام الإدارية الحديثة

7. إعداد إدارة الموارد البشرية لمنظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين

8. الاهتمام بالعاملين من خلال إدارة الموارد البشرية لتحسين ظروفهم المادية والمعنوية

9. تقديم الدعم الكامل لتنفيذ المشاريع في كافة الأعمال الإدارية باستخدام القدرات التكنولوجية.

10. تهدف إدارة الموارد البشرية لتعزيز وتطوير وتحديث ظروف وبيئة العمل مع توفير الوسائل

والإمكانيات

11. توافر قواعد بيانات حاسوبية داخل الإدارة تحتوي على كل ما يتطلبه العمل الإداري بالهيئة

العامة للإحصاء.

12. توفير جميع الإمكانيات المادية والمالية والكوادر البشرية المؤهلة والفنية اللازمة بالهيئة العامة

للإحصاء

13. ضرورة تفهم حاجات أي العاملين والموظفين بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية

السعودية"

14. العمل على إنجاح الإدارة الخاصة بالهيئة فيمن خلال التطبيق الصحيح للقدرات التكنولوجية.

15. وضع إدارة الموارد البشرية لهيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة يعمل على تحقيق الإشباع

16. وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء داخل الإدارة تحتوي على كل ما يتطلبه العمل الإداري

بالهيئة العامة للإحصاء - العمل على تطوير مهارات الأداء ومواكبة التطور وزيادة فعالية الاتصال

الخاتمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق حيث أن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكينها من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية لقد شيد العالم العديد من التغييرات المتسارعة في شتى المجالات بالتزامن مع ظهور الثورة العلمية والصناعية، وكان أحد هذه المجالات هو التطور التكنولوجي والعلمي الذي انعكس بشكل كبير على حياة الأفراد والمجتمع بشكل إيجابي وسلبي، فقد ساهمت الثورة الصناعية بإنتاج الذكاء الاصطناعي الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من حياتنا، وازدهرت الحياة بكافة مجالاتنا، ليس فقط العلمية بل أيضاً في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية ويعد التعليم من أهم الركائز التي تقوم عليها المجتمعات، والتي ت سفي تنظيم القدرة المعرفية للمجتمع، من خلال ممارسة نشاطاتها من تدريس ونشر وإنتاج المعرفة، وأيضاً من خلال تطبيق، واد ارج الذكاء الاصطناعي واستخدامه في كل مجالات الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية لا تبدو التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية مخيفة ومقلقة من وجهة نظر العصر الرقمي، فالثورة التكنولوجية سهلت العديد من المهام وواجهت العديد من الصعاب المتمثلة بكثرة المهام اليدوية الروتينية وحاجتها للوقت والجهد. الذكاء الاصطناعي على سبيل المثال أصبح وسيلة مهمة في عالم الأعمال بالعموم وفي مجال التوظيف خاصة، وعلى الرغم من خوف بعض الموظفين من سيطرة الذكاء الاصطناعي على بعض المهام إلا أن التقدم التكنولوجي ودوره التعاوني المهم في إعادة توزيع المهام في قسم الموارد البشرية كان سبباً للتغلب على القلق وبث روح التفاؤل لدى العديد من الشركات، وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية بدأت بالفعل بالانتقال إلى عصر أتمتة الموارد البشرية. لا شك بأن نجاح الشركات اليوم في عالم الأعمال المتنافس يعتمد على فريق كامل من موظفين وإدارات، لكنّ الدور المحوري الأهم في النجاح التنظيمي يعود للبطل الذي قد يكون مجهولاً وهو فريق الموارد البشرية، فإذا كنت صاحب عمل أو أحد موظفي الموارد البشرية عليك أن تدرك أن كل شركة لديها موظفين تحتاج دائماً لإدارة موارد بشرية ناجحة

المراجع والمصادر:

- 1- صالح، أحمد عارف. 2018. دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- 2- إبراهيم، خالد. (2010) الإدارة الإلكترونية. الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية لمنشر والتوزيع، مصر.
- 3- إبراهيم، خالد. 2010 الإدارة الإلكترونية. الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية لمنشر والتوزيع.
- 4- ابن بوزيد، رضوان (٢٠٢٠): أهمية التخطيط في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- 5- أبو عوض، رانيا. 2015 و اقع تطبيق هندرة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة.
- 6- الأسيوطي، ايمن محمد (2020) الجوانب القانونية لتطبيق الذكاء الاصطناعي، ط1 ، دار مصر للنشر والتوزيع ..مصر
- 7- أصالة رقيق (2015). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة أنشطة المؤسسة، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، أم البواقي، الجزائر
- 8- بد النور، عادل (2004). مدخل إلى الذكاء الاصطناعي. الرياض: دار الفصيل الثقافية. السعودية.
- 9- بو خالد، نور خليل (2020) أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف في الشركات عالية الثقافة في السوق الأردني. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط، الأردن
- 10- حمد ماهر (٢٠٠٢) (السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات" الدار الجامعية الإسكندرية

- 11- خوالد، أبو بكر وآخرون (2019) تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين-ألمانيا.
- 12- دنان عواد الشوابكة (2007). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 15، غزة، فلسطين.
- 13- السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل حرفوش 2010. "إدارة الموارد البشرية" مديرية الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- 14- الشوابكة، عدنان. 2017 دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف، مجلة العموم الإنسانية
- 15- الشوابكة، عدنان. 2017 دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العامة في محافظة الطائف. جامعة الطائف،
- 16- صالح، فاتن عبد الله إبراهيم 2019. أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان-الأردن.
- 17- صالح، فاتن عبد الله إبراهيم (2009) أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرارات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان-الأردن.
- 18- عباس، رياض عزيز 2014 الاتجاه نحو الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طلبة الجامعة. جامعة بغداد كلية الآداب
- 19- العبيدي، رافت عاصم 2015 دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق الإنتاج الأخضر، دراسة استطلاعية أدلاء المديرين في عينة من الشركات الصناعية العاملة، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة كركوك، العراق.
- 20- عمارة كهينة 2015 م أهمية نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري

21- العوضي، رأفت وأبو لطيفة (2020) تأثير توظيف الذكاء الاصطناعي على تطوير العمل الإداري في ضوء مبادئ الحوكمة دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في محافظات غزة (المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال). فلسطين.

22- مكاوي، مرام عبد الرحمن 2018 الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم. مجلة القافلة، أرامكو السعودية العربية المملكة

23- النجار، فريد 2016، "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر

24- الجازي، فاتن حسن 2019 استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب

25- Badar, S., Ibanez, L. & Agüero, M. (2013). Expert Systems: Fundamentals, Methodologies and Applications. Cincia y Technology,

26- Bargara, F., Abdulazeez, A., Tiryaki, V. & Zebedee, D. (2020). Management of Wireless Communication Systems Using Artificial Intelligence-Based Software Defined Radio.

27- Chang, W. Y. (2019). A Data Envelopment Analysis on the Performance of Using Artificial Intelligence-Based Environmental Management Systems in the Convention and Exhibition Industry.

28- Farhana F. (2019) "Building employee performance" International review of international journal of scientific and engineering research.

29- George, Vineeth (2017) " The role of Human Resources Network," International conference: Networking for sustainable

30- Gonçalves, M. M., & de Lima Albuquerque, J. (2019). Solid Waste Management at the University Restaurant of the Federal Rural University of Pernambuco:

Diagnosis and Analysis from the Perspective of the Environmental Agenda for Public Administration.

- 31- Kuo, P. H. & Huang, C. J. (2018). A Green Energy Application in Energy Management Systems by an Artificial Intelligence-Based Solar Radiation Forecasting Model. Energies**
- 32- Kuwait Y. (2020) "The effect of motivation on employee performance" Lai Kee-Hung**
- 33- Ma, Y. & Siau, K. (2018). Artificial Intelligence Impacts on Higher Education. Proceedings of the Thirteenth Midwest Association for Information Systems Conference, Saint Louis, Missouri.**
- 34- Samwel, Jane so (2018):" Human Resources Plan ingas an important practice to Anticipate future Human Resources Require mints of the organization- Literature review",**



جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

ماجستير إدارة

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في

المملكة العربية السعودية.

اعداد الباحث /

الاسم/ فهد بن أحمد الشهراني

الرقم الجامعي / 233000397

اشراف:

د. فايز على جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024م-

الاستبانة

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

السادة موظفي إدارة الموارد البشرية بالهيئة العام للإحصاء

الاستبانة تتعامل بسرية واغراض البحث العلمي قد تستغرق الاستبانة دقائق من وقتكم الثمين لخدمتك بتميز ولتحقيق رضاك الوظيفي نرجو تعبئة هذا الاستبيان بشكل صحيح وصريح وموضوعي ويهدف الى معرفة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج ليتم معالجة نقاط الضعف والارتقاء بالموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء ومستوى الخدمة والذي سينعكس إيجابا على تحقيق الأهداف المنشودة التزامكم تجاهنا ان تقدموا لنا ملاحظاتكم واقتراحاتكم بكل شفافية ومصداقية والتزامنا تجاهكم ان نأخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات العالمية تلي احتياجاتكم وتوقعاتكم تحقيقا للتميز حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الخلل.

شكرا لحسن تعاونكم

البيانات الشخصية

			الاسم
انثى		ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	المؤهل
		دبلوم / ثانوي	

سنوات الخبرة

أكبر من 20 سنة	أكبر من 5 سنوات الي 10 سنوات	اقل من 5 سنوات
	أكبر من 15 الي 20 سنة	أكبر من 10 الي 15 سنة

البيانات العمر

من 30 سنة واقل	من 45 الي 60 سنة
من 30 الي 45 سنة	أكبر من 60

البيانات الوظيفية

الإدارة – القسم	
مسئ الوظيفة	
الحالية	

الرجاء وضع علامة (✓) في المربع المناسب تحت التدرج الذي يعبر عن درجة مو افقتكم

الفرضية الاولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد

البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبرة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	وضوح التعليمات التي تصدر عن إدارة الموارد البشرية للخطط المستهدفة					
2	تساهم إدارة الموارد البشرية في وضع المخططات الاستراتيجية					
3	تحرص الموارد البشرية على تحديث أدوات العمل والتدريب					
4	الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تحقق المستهدف منها					
5	تسعى إدارة الموارد البشرية الى تطبيق المخططات الاستراتيجية					

الفرضية الثانية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية

في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	وسائل التحفيز المستخدمة ودرجة مساهمتها في عملية تحسين الاداء					
2	يعمل التحفيز على تطوير إمكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات ويزيد الاداء					
3	يقوم التحفيز بتنمية الشهور بالانتماء للمديرية وحب العمل والولاء للمديرية					
4	تعمل الهيئة بتحفيز موظفيها من خلال الدورات					
5	يساهم التحفيز في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة اهداف الهيئة					

الفرضية الثالثة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية.

م	العبرة	مستوي الموافقة				
	درجة موافقتك عن	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	اطلاقا
1	يساهم التخطيط على تطوير الأداء الوظيفي للموارد البشرية					
2	تقييم الأداء للموارد البشرية متوافق من اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء					
3	يساعد تخطيط الاداء على تحقيق اهداف إدارة الهيئة العامة للإحصاء.					
4	تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في وضع الخطط تقييم الاداء					
5	تطبيق تقييم الأداء يساهم في تسهيل العمل وتحقيق الخطط المستهدفة					

المستخلص

تهدف الدراسة الى بيان دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالهيئة العامة للإحصاء عن طريق استخدام الاستبانة الموزعة على عينة عشوائية بلغت 100 موظف من العاملين بالهيئة العامة للإحصاء وتصلت الدراسة الى عدة نتائج كانت أهمها 1. توجد علاقة إيجابية توضح دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية. 2. وجود علاقة إيجابية للتدريب في إدارة الموارد البشرية على تحقيق في الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية وبناء على نتائج الدراسة اوصت الدراسة بما يلي 1-استيعاب واستخدام المعرفة المضمنة في إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية وتحسين جودة عملهم 2-من الضروري معالجة التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

الكلمات المفتاحية: تطوير الأداء – الذكاء الاصطناعي – الهيئة العامة للإحصاء

Abstract

The study aims to demonstrate the role of artificial intelligence in developing human resources management in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia by using the descriptive analytical approach for the study community represented by employees of the General Authority for Statistics by using a questionnaire distributed to a random sample of 100 employees of the General Authority for Statistics. The study reached several results, the most important of which were: 1. There is a positive relationship that explains the role of artificial intelligence in developing human resources management in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. 2. There is a positive relationship for training in human resources management to achieve in the General Authority for Statistics in the Kingdom of Saudi Arabia. Based on the results of the study, the study recommended the following: 1- Understanding and using the knowledge included in human resources management more effectively and improving the quality of their work

3- It is necessary to address the challenges facing the application of artificial intelligence in human resources management

Keywords: Performance development - Artificial intelligence - General Authority for Statistics



Midocean University

College of Management

Department of Management

**The role of artificial intelligence in developing human resources
management at the General Authority for Statistics in the Kingdom
.of Saudi Arabia**

Prepared by:

Name / FAHAD AHMED ALSHAHRANI

University number / 233000397

Supervised by:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Year:2024