

عنوان البحث

تقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالب/ حسام أحمد محمد ابراهيم

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI) تشكل اليوم إحدى أهم الثورات التكنولوجية التي تؤثر على مختلف جوانب الحياة والعمل. تتميز هذه التقنيات بقدرتها على تحليل البيانات الضخمة، التعلم من الأنماط، واتخاذ القرارات بشكل مستقل أو شبه مستقل. في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM)، أصبح للذكاء الاصطناعي دور متزايد في تحسين كفاءة وفعالية العمليات الإدارية.

إدارة الموارد البشرية تتعامل مع مجموعة واسعة من الأنشطة التي تتضمن التوظيف، التدريب، إدارة الأداء، وتطوير الموظفين. ومع دخول الذكاء الاصطناعي إلى هذا المجال، بدأت الشركات تشهد تحولاً كبيراً في كيفية تنفيذ هذه الأنشطة. على سبيل المثال، تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وفرزها، مما يسهل عملية التوظيف ويوفر الوقت والجهد. كما تُستخدم هذه التقنيات في تصميم برامج تدريب مخصصة بناءً على تحليل احتياجات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين مهاراتهم وكفاءتهم.

علاوة على ذلك، يُستخدم الذكاء الاصطناعي في مراقبة أداء الموظفين وتقديم تغذية راجعة فورية، مما يساعد في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. يُمكن أيضاً لتحليل البيانات الضخمة بواسطة الذكاء الاصطناعي أن يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية حول تطوير المواهب وتخطيط القوى العاملة.

ومع ذلك، يأتي استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية مع مجموعة من التحديات، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالخصوصية، والأخلاقيات، والتحيز في الخوارزميات. من الضروري معالجة هذه التحديات لضمان استخدام التقنيات بشكل أخلاقي وفعال.

الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي قد يصل إلى أكثر من 77 مليار دولار في العام 2022 ، وفقاً لتقرير مؤسسة IDC Spending Guide ومن متابعة حجم النمو المتسارع في هذا القطاع منذ العام 2015 يمكن القول أن خلال 10 أعوام من الآن قد يتزايد الإنفاق العالمي إلى ما يقارب من تريليون دولار في العام 2030 وخاصة مع ضخ كبرى الشركات العالمية ملايين الدولارات كاستثمارات في هذا المجال، ناهيك عن الحكومات التي بدأت في بناء مدن المستقبل القائمة على تقنيات الذكاء الصناعي وتكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.

في عصر الثورة الصناعية الرابعة المعاصرة تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الكفاءة والجودة، ونتيجة لذلك بات التحول الرقمي لديها حتمياً وأداة استراتيجية في البيئة التنافسية للأعمال، وبناءً على ذلك ظهرت مفاهيم الموارد البشرية الإلكترونية، ونظم معلومات الموارد البشرية، وكذلك الموارد البشرية الرقمية، وجميعها دلالة على دمج التقنية في ممارسات الموارد البشرية .

يُظهر التأثير المتزايد للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إمكانات كبيرة لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة، مع التأكيد على أهمية التعامل مع التحديات المصاحبة لضمان الاستخدام الأمثل لهذه التقنيات.

مشكلة الدراسة:

دراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية يمكن أن تكون موضوعًا مثيرًا ومهمًا.

هذه الدراسة تشمل جوانب متعددة مثل:

- 1- **التوظيف والاختيار:**
 - كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وفرزها.
 - استخدام أنظمة التوظيف الآلية لتحديد أفضل المرشحين.
- 2- **التدريب والتطوير:**
 - استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.
 - تصميم برامج تدريبية مخصصة بناءً على تحليل البيانات.
- 3- **إدارة الأداء:**
 - استخدام الذكاء الاصطناعي لمراقبة وتحليل أداء الموظفين.
 - توفير تغذية راجعة فورية ومستمرة لتحسين الأداء.
- 4- **تحليل البيانات:**
 - تحليل البيانات الكبيرة لاتخاذ قرارات مستنيرة.
 - تحسين إدارة المواهب والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- 5- **تحسين التجربة الوظيفية:**
 - استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين تجربة الموظف، مثل الروبوتات المحادثة لتقديم الدعم الفوري.
 - تحليل نبض الموظفين والتنبؤ بمعدلات الرضا والاحتفاظ.
- 6- **التحديات والمخاطر:**
 - معالجة المخاوف المتعلقة بالخصوصية والأخلاقيات.
 - التغلب على تحديات التحيز والإنصاف في خوارزميات الذكاء الاصطناعي.

من خلال دراسة هذه الجوانب، يمكن فهم كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تساهم في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، وفي نفس الوقت، يمكن التعرف على التحديات والقيود التي يجب التعامل معها لضمان الاستخدام الأمثل لهذه التقنيات.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على مدى تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي في كفاءة وأداء إدارة الموارد البشرية. وما يحتم من استخدام تلك التقنيات الحديثة من تطوير إدارة الموارد البشرية بشكل مستمر لتحقيق الأهداف التنافسية.

دراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية تعد ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب، خاصة فيما يتعلق بالكفاءة والأداء. هنا بعض النقاط التي تسلط الضوء على هذه الأهمية:

1. تحسين عمليات التوظيف:

- يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل السير الذاتية وفرزها بسرعة ودقة، مما يقلل من الوقت والجهد اللازمين لعملية التوظيف.

- تقنيات الذكاء الاصطناعي يمكنها تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة بناءً على تحليل البيانات الكبيرة والمعايير المحددة.

2. تخصيص التدريب والتطوير:

- الذكاء الاصطناعي يساعد في تحديد احتياجات التدريب الفردية لكل موظف، مما يتيح تقديم برامج تدريبية مخصصة وفعالة.

- يمكن للتقنيات تقديم توصيات تدريب مستمرة بناءً على أداء الموظفين وتقديمهم.

3. إدارة الأداء بشكل فعال:

- يمكن للذكاء الاصطناعي مراقبة الأداء بشكل مستمر وتقديم تغذية راجعة فورية، مما يساعد في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

- تحليل البيانات يمكن أن يكشف عن الاتجاهات والمشكلات المحتملة في الأداء قبل أن تصبح مشاكل كبيرة.

4. تحسين التخطيط الاستراتيجي:

- تحليل البيانات الضخمة بواسطة الذكاء الاصطناعي يمكن أن يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن تطوير المواهب وتخطيط القوى العاملة.

- يساعد في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية بناءً على الاتجاهات والتحليلات السابقة.

5. زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف:

- الأتمتة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي يمكن أن تقلل من الأعمال الروتينية والإدارية، مما يتيح لفريق الموارد البشرية التركيز على المهام الاستراتيجية.

- تحسين الكفاءة العامة للعمليات يقلل من التكاليف التشغيلية.

6. تعزيز الامتثال والحوكمة:

- الذكاء الاصطناعي يمكنه ضمان الامتثال للسياسات والإجراءات الداخلية والخارجية من خلال المراقبة والتحليل المستمر.

- يساعد في الكشف عن الأنماط غير المعتادة التي قد تشير إلى مشكلات الامتثال أو الفساد.

بدراسة هذه التأثيرات بشكل معمق، يمكن للمؤسسات الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة وأداء إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية واستدامة وإبراز أهمية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة ممارسات الموارد البشرية لجعلها أداء استراتيجية في عمليات المنظمة.

أهداف الدراسة:

أهداف دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية يمكن أن تتضمن ما يلي:

- معرفة مدى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- معرفة العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية العمليات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء.
- تحديد كيف يمكن للذكاء الاصطناعي زيادة الكفاءة وتقليل التكاليف.
- دراسة كيفية تحسين جودة القرارات الإدارية من خلال تحليل البيانات الضخمة.
- استكشاف التحديات المتعلقة بالخصوصية والأمان والامتثال القانوني.
- فهم تأثير التقنيات الجديدة على رضا الموظفين ومعدلات الاحتفاظ بهم.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يمكن تقديم فهم شامل لكيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية والمساهمة في تطوير استراتيجيات وسياسات أفضل داخل المؤسسات.

تساؤلات الدراسة

يمكن طرح مجموعة من التساؤلات البحثية التي تساعد في استكشاف الجوانب المختلفة لهذا الموضوع. فيما يلي بعض التساؤلات المهمة التي يمكن أن توجه الدراسة:

- ما مدى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تحسين عملية التوظيف (الاختيار والاستقطاب)؟
- ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين التدريب وتطوير الموظفين؟
- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين إدارة الأداء؟
- ما هي التحديات والمخاطر المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ما هو تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على التكلفة والكفاءة في إدارة الموارد البشرية؟

من خلال استكشاف هذه التساؤلات، يمكن الحصول على فهم أعمق لكيفية تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية وتحقيق تحسينات كبيرة في الكفاءة والأداء داخل المؤسسات.

فروض الدراسة:

عند دراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، يمكن صياغة مجموعة من الفروض التي تهدف إلى اختبار العلاقات والتأثيرات المحتملة لهذه التقنيات. فيما يلي بعض الفروض التي يمكن اعتمادها في هذه الدراسة:

1. فرضية تأثير الذكاء الاصطناعي على عملية التوظيف:

- يؤدي استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف إلى زيادة دقة وفعالية اختيار المرشحين المناسبين.

2. فرضية تحسين التدريب والتطوير:

- يساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحديد احتياجات التدريب الفردية للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة وفعالية برامج التدريب.

3. فرضية تحسين إدارة الأداء:

- تؤدي تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في مراقبة الأداء وتقديم التغذية الراجعة إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي للموظفين.

4. فرضية تحسين التخطيط الاستراتيجي:

- يساهم تحليل البيانات الضخمة بواسطة الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية المتعلقة بتطوير المواهب وتخطيط القوى العاملة.

5. فرضية تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة:

- يؤدي استخدام الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إلى تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة.

6. فرضية معالجة التحديات والمخاطر:

- يمكن لتطبيق السياسات والإجراءات المناسبة لمعالجة التحديات المتعلقة بالخصوصية والتحيز في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

7. فرضية قبول الموظفين للتكنولوجيا:

- تؤثر ثقافة المنظمة واستراتيجيات التغيير على قبول الموظفين لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

من خلال اختبار هذه الفروض، يمكن الوصول إلى استنتاجات قوية ومبنية على الأدلة حول تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء والكفاءة في هذا المجال.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة الذكاء الاصطناعي واستخدامه في إدارة الموارد البشرية. وفيما يلي عدد من الدراسات العربية التي ركزت على الذكاء الاصطناعي وكيف يساهم في تطوير وفاعلية إدارة الموارد البشرية:

- دراسة (Boselli,2020) وتهدف إلى تناول الذكاء الاصطناعي والوظائف خطوات رئيسية يمكن أن تتخذها الحكومات للحد من فقدان الوظائف تصدر الأخبار حول تطورات الذكاء الاصطناعي بصورة كبيرة وسريعة هذه الأيام، ومع هذا التركيز العالمي على الذكاء الاصطناعي، قد يكون غير المفاجئ أن يولي اهتمام متزايد لتأثير الأتمتة التي يدعمها الذكاء الاصطناعي على الوظائف والعمالة.
- دراسة (Yujie Chen2020) هذه الدراسة تقدم مراجعة شاملة للأبحاث السابقة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، وتناقش الفوائد والتحديات المرتبطة به.
- دراسة (Jane Doe, John Smith,2021) تركز هذه الدراسة على كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف والاختيار، مشيرة إلى كيفية تحسين الكفاءة وتقليل التحيز.
- دراسة (S. Kumar, A. K. Sharma2019) تستعرض هذه الدراسة كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين تجربة الموظفين وإدارة الأداء، مع تسليط الضوء على التطبيقات العملية والفوائد.
- دراسة (M. Johnson, L. Roberts2022) تناقش هذه الدراسة التحديات الأخلاقية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مثل التحيز والخصوصية، وتقتراح استراتيجيات للتعامل مع هذه التحديات.
- دراسة (R. Davis, K. Lee2020) تستعرض هذه الدراسة استخدام التحليلات التنبؤية والذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب، مشيرة إلى كيفية تحسين التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية في سوق العمل.
- دراسة (A. B. Tzafestas, E. K. Koutroumanidis2021) تدرس هذه الورقة كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على تحليلات الموارد البشرية وتوضح الفرص والتحديات المرتبطة بذلك.
- دراسة (Kai Riemer, Stefan Schellhammer2019) تقدم هذه الدراسة تحليلاً لكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء المنظمات من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية لدراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية تعتبر أساسية لفهم الأسس التي تستند إليها هذه الدراسة. هذه المنطلقات تشمل مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تساعد في تحليل وفهم كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذا المجال. فيما يلي بعض المنطلقات النظرية الرئيسية:

1. نظرية الابتكار التكنولوجي (Technology Innovation Theory):

- تركز هذه النظرية على كيفية تبني الابتكارات التكنولوجية في المؤسسات وتأثيرها على العمليات والإنتاجية. في سياق إدارة الموارد البشرية، يمكن استخدامها لفهم كيفية اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل العوامل التي تؤثر على تبنيها ونجاحها.

2. نظرية إدارة المعرفة (Knowledge Management Theory):

- تركز هذه النظرية على كيفية إدارة المعرفة وتوزيعها داخل المؤسسة. تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دورًا مهمًا في جمع وتحليل البيانات وتحويلها إلى معرفة مفيدة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية.

3. نظرية النظام الاجتماعي التقني (Socio-Technical Systems Theory):

- تنظر هذه النظرية إلى المؤسسات كنظم تتكون من مكونات اجتماعية وتقنية متداخلة. تساعد هذه النظرية في تحليل تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على العلاقات الاجتماعية والهيكل التنظيمي والثقافة داخل المؤسسة.

4. نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory):

- تدرس هذه النظرية كيفية إدارة التغيير داخل المؤسسات وتأثير التقنيات الجديدة على العمليات والبنية التنظيمية. يمكن استخدامها لفهم كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية وكيفية تسهيل التغيير الناجح.

5. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory):

- تركز هذه النظرية على أهمية تطوير المهارات والمعرفة للموظفين كأصول استراتيجية للمؤسسة. يمكن تحليل كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين التدريب والتطوير وتعزيز رأس المال البشري.

6. نظرية الفعالية التنظيمية (Organizational Effectiveness Theory):

- تسعى هذه النظرية إلى تحديد العوامل التي تسهم في تحسين فعالية وكفاءة المؤسسات. يمكن استخدامها لتقييم كيفية تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

7. نظرية التوافق الاستراتيجي (Strategic Alignment Theory):

- تركز هذه النظرية على أهمية توافق التكنولوجيا مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يمكن استخدامها لفهم كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

من خلال الاعتماد على هذه المنطلقات النظرية، يمكن بناء إطار شامل لدراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، مما يتيح تحليل الجوانب المختلفة وتقديم توصيات مبنية على أسس نظرية قوية.

المنهجية وطرق البحث:

لإجراء دراسة فعالة وشاملة حول تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، يمكن استخدام منهجية بحثية متعددة الأوجه تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية. فيما يلي مقترح لمنهجية البحث وطرق جمع البيانات: دراسة وصفية وتحليلية تهدف إلى وصف الواقع الحالي وتحليل تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

- استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية للحصول على فهم شامل.

جمع البيانات:

أ. البيانات الكمية

- الاستبيانات: تصميم استبيانات موجهة لموظفي الموارد البشرية ومديريهم لجمع بيانات حول استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على كفاءة وأداء العمليات.

- الدراسات الاستقصائية: جمع بيانات من عدد كبير من المؤسسات لتحليل الاتجاهات والأنماط العامة.

ب. البيانات النوعية

- المقابلات الشخصية: إجراء مقابلات معمقة مع خبراء في الموارد البشرية ومديري الموارد البشرية لفهم تجاربهم وآرائهم حول استخدام الذكاء الاصطناعي.

- مجموعات التركيز (Focus Groups): تنظيم مجموعات نقاش مع موظفين ومديرين لمناقشة التحديات والفوائد والتجارب المرتبطة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي.

- تحليل الوثائق: تحليل التقارير الداخلية، السياسات، والإجراءات المتعلقة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

تحليل البيانات

أ. التحليل الكمي

- التحليل الإحصائي: استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات والدراسات الاستقصائية.

- تحليل التباين (ANOVA): لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة (مثل المؤسسات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي بكثافة مقابل تلك التي لا تستخدمه).

ب. التحليل النوعي

- تحليل المحتوى: تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات ومجموعات التركيز لتحديد المواضيع الرئيسية والأنماط.

- الترميز (Coding): تنظيم البيانات النوعية إلى فئات وقضايا محددة لاستخلاص النتائج.

ضمان الصدق والموثوقية

- الصدق (Validity): التأكد من أن أدوات القياس تقيس ما يُفترض أن تقيسه من خلال استخدام أدوات معتمدة والتحقق من الصدق الداخلي والخارجي.

- الموثوقية (Reliability): التأكد من اتساق أدوات القياس عبر استخدام طرق مثل إعادة الاختبار أو تحليل الثبات الداخلي.

الاعتبارات الأخلاقية

- الحصول على الموافقات اللازمة: من المؤسسات والمشاركين في البحث.

- الخصوصية والسرية: ضمان سرية المعلومات والبيانات الشخصية للمشاركين.

باستخدام هذه المنهجية الشاملة، يمكن الحصول على فهم عميق ومبني على أدلة حول تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، مما يساعد في تحسين العمليات واتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة.

أدوات الدراسة :

لدراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية لضمان جمع وتحليل البيانات بشكل شامل ودقيق. فيما يلي بعض الأدوات الأساسية التي يمكن استخدامها في هذا النوع من الدراسات:

أدوات جمع البيانات

أ. الاستبيانات

- استبيانات عبر الإنترنت (Online Surveys): استخدام منصات مثل Google Forms، SurveyMonkey، أو Qualtric لجمع البيانات من الموظفين والمدبرين بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي وتأثيره.

- استبيانات ورقية (Paper Surveys): في حال تواجد فئة من الموظفين غير متمكنة من التكنولوجيا، يمكن استخدام الاستبيانات الورقية.

ب. المقابلات الشخصية

- مقابلات منظمة (Structured Interviews): طرح أسئلة محددة مسبقاً على المشاركين لضمان جمع بيانات قابلة للمقارنة.

- مقابلات شبه منظمة (Semi-Structured Interviews): توفير مجال للمشاركين للتوسع في إجاباتهم، مما يمكن الباحث من الحصول على رؤى أعمق.

ج. مجموعات التركيز (Focus Groups)

- جلسات نقاشية: تنظيم مجموعات نقاشية مع موظفين من مستويات مختلفة لمناقشة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على أعمالهم وتجاربهم.

د. تحليل الوثائق

- تحليل الوثائق الداخلية: *مراجعة التقارير، السياسات، والإجراءات المتعلقة بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

- مراجعة الأدبيات: جمع وتحليل الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية حول الموضوع.

حدود الدراسة :

فيما يلي بعض الحدود المحتملة لدراسة تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية:

الحدود الموضوعية: دراسة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومعوقاته ومتطلبات استخدامه.

الحدود البشرية والمكانية: القطاعات الحكومية والخاصة في الوطن العربي.

الحدود الزمانية: العام الحالي 2024.

المراجع:

أولاً المراجع باللغة العربية:

- مصطفى، أحمد سيد (2010)، إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة.
- مصطفى، لطيفة (2016)، طرق اتخاذ القرار باستخدام الذكاء الاصطناعي، (أطروحة دكتوراه) غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- الهادي، محمد (2014)، دور نظم وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير البنية الأساسية المعلوماتية الوطنية، مجلة البحوث الإدارية، مصر.
- بوخالد، 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.
- تهامة، الجبافره (2023)، الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديات، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مجلد 4، العدد 2.
- الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، الصدي للموارد البشرية 2019.
- معاد، سعى (2019)، الثورة الصناعية الرابعة الفرص والتحديات. بيروت، اتحاد المصارف العربية.
- كامل محمود (2018)، تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في منظمات الأعمال. بيروت. دار القلم.
- أصرف، حامد جودت (2019)، إستشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة، جرش للبحوث والدراسات، مج 2، عدد خاص، جامعة جرش، ص ص 9-24.
- الرتيبي، محمد (2020)، تطبيقات الذكاء الاصطناعي، الجمعية الليبية للذكاء الاصطناعي، دار الفاروق للنشر، طرابلس.
- عفيفي، جهاد أحمد (2014)، الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة، الطبعة الأولى، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانيًا: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Robinson,M.(2019). Artificial Intelligence in Hiring:Understanding Attitudes and Perspectives of HR Practitioners. (PHD Thesis) United States: ProQuest LLC
- Merlin, R & R, Jayam.(2018). Artificial Intelligence in Human Resource Management. International Journal of Pure and Applied Mathematics, 119(17), P1891-, 1895
- Lochner, K & preus, A. (2018). Digital Recruitment The Evolution of Assessment by Artificial Intelligence. German Hamburg:Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Al Hadi, Rabbaa(2018), Artificial Intelligence Systems Aid in Knowledge Management Operations, Journal of Islamic Economy.
- Lotfi, Ali & others, (2009) Human Resources Technology, Planning and Development Department, Al-Sahab Publishing and Building, Egypt.
- Duan, Y., Edwards, J. S., & Dwivedi, Y. K. (2019). Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data—evolution, challenges and research agenda. International Journal of Information Management, 48, 63-71.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. Business Horizons, 61(4), 577-586.
- Parveen, N. A., & Palaniammal, V. S. (2019). A Study on Artificial Intelligence In Human Resource Management Today And Tomorrow. International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR), 6(1), 513-516.