

دراسات نقدية 2

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الثالثة: نقد مشكلة وأهمية الدراسة

ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتبة: تمارا محمد محمود

العنوان هو: "إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/researches/7e407922-0f83-48f3-b851-f51172140063>

مشكلة البحث

من العنوان البارز هنا تعتبر هذه الورقة البحثية حديثه جداً ومعاصرة للتطور التقني والتكنولوجي الكبير والمتسارع وقد شرحت مشكلة البحث بكل وضوح بأنه لابد من مواكبة التطور التقني رغم ان هناك تحديات قد تواجه العاملين بالموارد البشرية وكذلك بينت ماهي الفرص التي يمكن الاستفادة منها من خلال استخدام التقنية الحديثة. فالذكاء الصناعي يستحق دراسته بشكل موسع لأنه سوف يؤثر بشكل كبير ومباشر أو غير مباشر خصوصاً بالمجالات العملية. فربما يكون هناك تحديات اجتماعية ونفسية التي قد تنشأ نتيجة لهذا التحول. إذ قد يواجه الموظفون مخاوف بشأن فقدان وظائفهم، وصعوبة مقاومة التغيير نتيجة انعدام الثقة في التقنية الذكية. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الاعتماد المتزايد على الذكاء الصناعي إلى تراجع التفاعل البشري داخل بيئات العمل، مما قد يؤثر سلباً على الروح المعنوية والانتماء للموظفين.

مشكلة البحث

والواقع يقول ومن خلال هذه المشكلة البحثية إن استخدام وسائل الذكاء الصناعي قد يثير مخاوف القائمين على إدارة الموارد البشرية, "فإن أكثر من 41% من المديرين التنفيذيين غير مستعدين لاستخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة، واستخدام تطبيقات الذكاء الصناعي" وهذا في حقيقة الامر قريب للصواب حيث أنه لابد عدم الاعتماد الكلي على الذكاء الصناعي بتحليل البيانات, حيث من الضروري التدخل البشري وهو مطلوب للحفاظ على وجود واستمرار الموظفين في أعمالهم. ويبقى هناك جانب تخوف كبير من الموظفين الذين لا يستطيعون أو متخوفين من استخدام التقنية بسبب عدم قدرتهم وقلة معرفتهم باستخدام التقنيات الحديثة والتحول التكنولوجي.

مشكلة البحث

نعم أبعاد المشكلة تتمحور بين جودة التكنولوجيا ونتائجها المبهرة وبين ماهي الصعوبات والتحديات التي سوف تنشأ بعد هذا التحول التقني الكبير, حيث تم التركيز على موظفين وإداريين إدارة الموارد البشرية كفئة مستهدفة وليس هناك فترة زمنية محدودة معينة او منطقة جغرافية بحد ذاتها, هذا يشمل كل العالم وتبدأ من بداية ثورة استخدام الذكاء الصناعي ولكل من بدأ باستخدامه في مجال الموارد البشرية. حيث برزت الفجوة البحثية بأنه لا يجب إهمال جانب العواقب المحتملة والتحديات المقبلة من استخدام الذكاء الصناعي ودمجها بوظائف الموارد البشرية, وقد أشارت أغلب الدراسات بالنتائج المرضية من خلال استخدام التقنية بعمل الموارد البشرية فقط. لكن لا لابد من التوازن بين الفرص والتحديات التي يفرضها الذكاء الصناعي.

تساؤلات البحث

كل هذه التساؤلات هي جزء من المشكلة حيث تم تعريف الذكاء الصناعي وبعض تطبيقاته في إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف عبر الإنترنت، وإدارة الأداء، والتخطيط الاستراتيجي الى غير ذلك من التطبيقات في هذا المجال. وتم مناقشة الفرص (مثل زيادة الكفاءة، وتحسين التوظيف) والتحديات (مثل تأثير الذكاء الصناعي على الوظائف ذات المستويات الدنيا، والحاجة إلى محترفين مؤهلين). وتم تقديم بعض التوصيات لمواجهة التحديات، مثل تدريب الموظفين، والتعاون مع المؤسسات التعليمية. وتم تقديم بعض الخطط العامة لتطوير إدارة الموارد البشرية، مثل نشر ثقافة الذكاء الصناعي، والتعاقد مع شركات تدريبية متخصصة.

اقتباس من البحث

3. التساؤلات البحثية:

ينبثق من المشكلة البحثية التساؤلات البحثية التالية:

- أ. ما هو المدخل المفاهيمي للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته؟
- ب. ماهي الفرص والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي؟
- ج. كيف يمكن تحقيق الاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات؟
- د. ماهي الخطة لتطوير إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي وفي ضوء التحديات والفرص؟

كل التساؤلات تتماشى مع المشكلة البحثية، وهي تتمتع بأهمية كبيرة وتغطي جوانب رئيسية من المشكلة البحثية، وهذا ما يحتاجه فعلا العاملون بالموارد البشرية لتطوير أعمالهم من خلال دمجهم بالذكاء الصناعي عمليا.

أهمية البحث

يبرز لي الأهمية العلمية بإمكانية مساعدة الباحثين لإثراء بحوثهم عن مجالات استخدام الثورة التقنية الحديثة في عدة مجالات, ليس فقط بالموارد البشرية, حيث التركيز على جميع الجوانب وتغطية كل من الجانب الإيجابي لها والصعوبات أو التحديات التي ممكن أن تعيق نجاح استخدامها والاستفادة القصوى من الفرص التي سوف تتوفر من خلالها والأهمية التطبيقية لهذا البحث تكمن فيما سوف يخرج من نتائج تساعد بوجود تركيز للأبحاث في مجالات العمل الأخرى, وقد يكون نموذجاً يتبع عند البحث عن نجاح أو معوقات تطبيق الذكاء الصناعي في مجال مختلف غير الموارد البشرية.

اقتباس من البحث

4. أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية:

- البحث واستكشاف الفرص والتحديات الشائعة لدى إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي.
- تقديم هذه المادة العلمية البحثية لأكبر عدد من الباحثين وتحقيق الاستفادة القصوى منها.
- توفر هذه الدراسة البحثية المعرفة الخاصة بالفرص التي قد تساهم في تنمية إدارة الموارد البشرية، والتحديات التي تعيق فعالية النجاح في ظل الذكاء الاصطناعي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تعتبر أهمية البحث مستمدة من أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات، وحقيقة أنها حجر الأساس لنجاح المنظمة، وتحقيق التميز بالعمل على استكشاف الفرص والتحديات في ظل الذكاء الاصطناعي يحقق هذه الأهمية التطبيقية في جميع المجالات التنظيمية.
- التوصل إلى النتائج والتوصيات التي تؤدي إلى تطبيق أمثل لأهداف البحث، وتكون نقطة انطلاق لأبحاث أخرى في المجال.

اقتباس من البحث

ومع تزايد الحاجة الملحة لمواكبة عصر الرقمنة وأهمية الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات، خاصة في إدارة الموارد البشرية، ووجود قصور عام في استكشاف التحديات والفرص في ظل الذكاء الاصطناعي، حيث غالبية الأبحاث أشارت إلى النتائج المبهرة لدمج الذكاء الاصطناعي في عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية، دون التطرق إلى العواقب المحتملة والتحديات، بالتالي كانت الحاجة إلى فهم أكثر دقة ووضوحاً لنتائج دمج الذكاء الاصطناعي في مهام ووظائف إدارة الموارد البشرية وضرورة التأكيد على التوازن بين الفرص والتحديات التي يفرضها الذكاء الاصطناعي.

وعند العودة لأهمية البحث كما في الاقتباس منه، نجد أحد المبررات لكتابة البحث هو ما ركزت عليه الأدبيات الحالية وهو التطرق فقط للجانب المنير والمفيد من استخدام الذكاء الصناعي دون ذكر المعوقات والتحديات التي من الممكن ان يسببها وهذه تعتبر فجوة بحثية كبيرة تم استغلالها لكتابة البحث.

أهمية البحث

تدور المشكلة البحثية حول التسارع الزمني في الابتكارات ومحاولة المنظمات مواكبة التغيرات المتسارعة في عالم تحيطه التكنولوجيا، ومن خلال استخدام الذكاء الاصطناعي، مع ذلك هناك العديد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت معظم المنظمات تكافح من أجل تحقيق التقدم في بناء قدرات تحليل البيانات، **وحسب** دراسة قامت بها شركة (IBM 2018) أفادت بأن أكثر من 41% من المدراء التنفيذيين غير مستعدين على الإطلاق لاستخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة، واستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي (Tambe & Yakubovich, 2019).

أو كما ذكر بالاقتراس "لا يوجد استعداد لاستخدام التقنية الحديثة" وهل هي محل ترحيب أو رفض من قبل العاملين بالموارد البشرية من موظفين ومدراء وتنفيذيين.

أهمية البحث

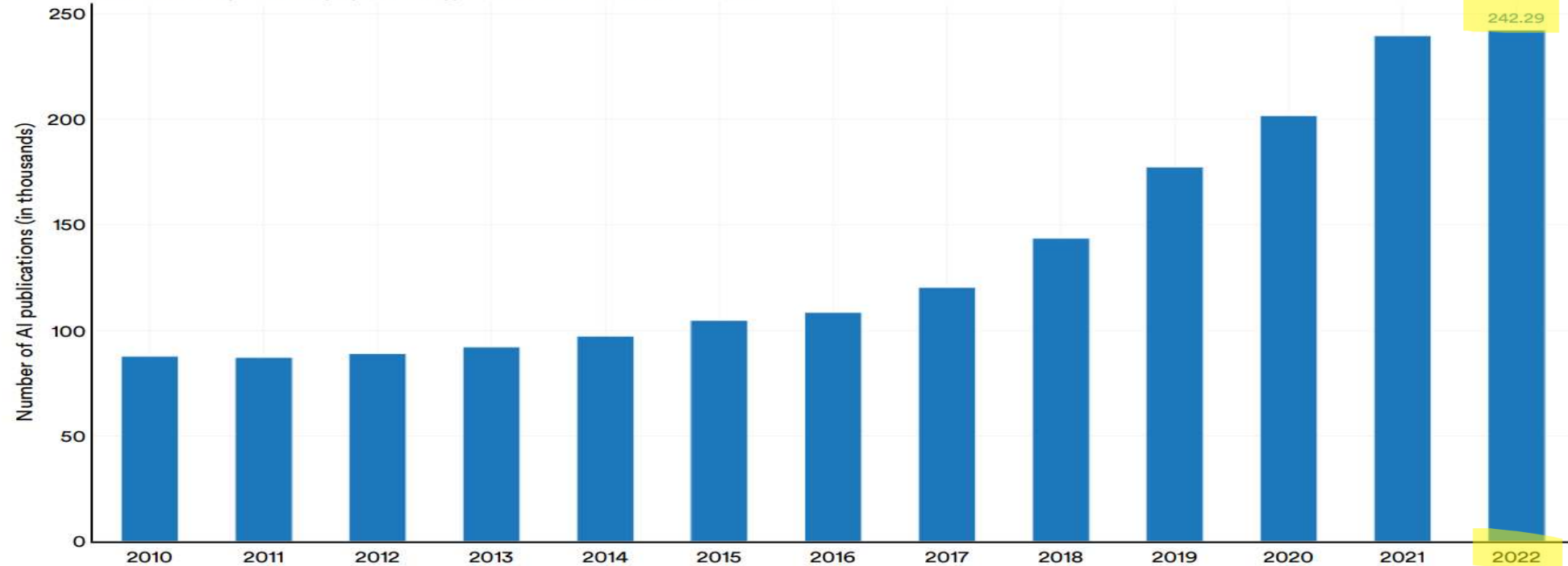
وانا لا أزيد على ما تم ذكره لأهمية البحث وهو التسارع المخيف للتقنيات الحديثة فبمجرد ان تم الإعلان عن إطلاق منصة ذكاء صناعي من شركة معينة لم نلبث بضعة أسابيع الا ويتم الإعلان عن منصة جديدة أو أكثر من شركات مختلفة وهكذا الى أن أصبح عدد منصات الذكاء الصناعي بمختلف مجالاتها عدد مخيف ومقلق, ففي أحد التقارير الذي يعتبر حديثا نوعا ما أوضح أن عدد الأدوات المعطن عنها لسنة 2022 ما يقارب ال 242 أداة ذكاء صناعي, وهذا قد يتسبب بفقد الكثير من الوظائف للعنصر البشري واستبداله بالتقنيات الحديثة.

أهمية البحث

https://hai-production.s3.amazonaws.com/files/hai_ai-index-report-2024-smaller2.pdf?utm_source=chatgpt.com

Number of AI publications in the world, 2010–22

Source: Center for Security and Emerging Technology, 2023 | Chart: 2024 AI Index report





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

و شكراً

