

مقدمات مشروع البحث: استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

1. عنوان البحث

أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية للفرص والتحديات.

2. مقدمة البحث

شهدت وظيفة الموارد البشرية خلال العقد الأخير تحولاً جذرياً نتيجة دخول تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى مختلف عملياتها، بدءاً من الاستقطاب والتوظيف، مروراً بتقييم الأداء والتدريب، وانتهاءً بالاحتفاظ بالموظفين والتخطيط للمسار الوظيفي. فبعد أن كانت هذه الوظيفة تعتمد بشكل شبه كامل على التقدير البشري والإجراءات اليدوية، أصبحت المؤسسات اليوم تستعين بخوارزميات التعلم الآلي وأنظمة تحليل البيانات الضخمة لاتخاذ قرارات أكثر سرعة ودقة، مثل فرز السير الذاتية آلياً، أو التنبؤ باحتمالية ترك الموظف لعمله، أو تخصيص برامج تدريبية بناءً على احتياجات كل فرد. ويأتي هذا البحث ليستعرض أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مع تحليل الفرص التي تتيحها هذه التقنيات والتحديات المصاحبة لتبنيها، بما يسهم في تكوين رؤية متوازنة حول مستقبل هذه الوظيفة الحيوية داخل المنظمات.

3. صياغة مشكلة البحث

على الرغم من التوسع المتسارع في اعتماد أدوات الذكاء الاصطناعي داخل إدارات الموارد البشرية، إلا أن كثيراً من المؤسسات ما زالت تواجه صعوبة في تحديد الحدود الفعلية لهذا الاعتماد، وفي الموازنة بين الاستفادة من الكفاءة التي توفرها هذه التقنيات وبين المخاطر المرتبطة بها، كالتحيز الخوارزمي في قرارات التوظيف، وفقدان العنصر الإنساني في تقييم الموظفين، والمخاوف المتعلقة بخصوصية بيانات العاملين. ومن هنا تنبثق مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية، وما أبرز التحديات التي تحد من تبنيها بشكل موسع؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية، منها: ما أبرز التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية المختلفة؟ وما التحديات الأخلاقية والتنظيمية المرتبطة باستخدامه؟

4. أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من عدة جوانب مترابطة. فمن الناحية العلمية، يسهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بتقاطع مجالي تقنية المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وهو مجال ما زال في طور التوسع ويحتاج إلى مزيد من الدراسات التحليلية. ومن الناحية العملية، يقدم البحث فائدة مباشرة لصناع القرار في إدارات الموارد البشرية من خلال توضيح الفرص التي يمكن

استثمارها والمخاطر التي ينبغي الحذر منها عند تبني هذه التقنيات، مما يساعدهم على اتخاذ قرارات أكثر وعياً بشأن دمج الذكاء الاصطناعي في أنظمتهم. كما يكتسب البحث أهمية إضافية في السياق الحالي الذي تتجه فيه كثير من المؤسسات، خصوصاً في المملكة العربية السعودية ضمن توجهات رؤية 2030 نحو التحول الرقمي، إلى تحديث ممارساتها الإدارية بما يواكب التطورات التقنية العالمية.

5. قائمة المراجع

- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266.
- Budhwar, P., Malik, A., De Silva, M. T. T., & Thevisuthan, P. (2022). Artificial intelligence – challenges and opportunities for international HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1065–1097.
- Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (2018). A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management. *Proceedings of the International Conference on Electronic Business*.