



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الأعمال

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في

المملكة العربية السعودية.

The role of artificial intelligence in developing human resources

management in service institutions in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الباحث /

الاسم / فهد بن أحمد الشهراني

الرقم الجامعي / 233000397

إشراف /

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024م-

فهرس المحتويات

جدول المحتويات

2	فهرس المحتويات
3	الفصل الأول:
4	1/1 مقدمة عامة
7	3/1 أسئلة الدراسة
7	4/1 فرضيات الدراسة
8	5/1 متغيرات الدراسة
9	6/1 أهمية الدراسة
9	11/6/1 الأهمية العلمية
10	2/6/1 الأهمية العملية التطبيقية
10	7/1 أهداف الدراسة
11	8/1 حدود الدراسة
11	9/1 منهج الدراسة
12	10/1 المصطلحات والمفاهيم
13	11/1 الدراسات السابقة
26	الخاتمة
27	المراجع والمصادر المقترحة

الفصل الأول:

الإطار العام

1/1 مقدمة عامة

يشهد العالم العديد من التحولات الجذرية المتسارعة في شتى مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية و الاقتصادية، وقد فرضت تلك التحولات والتغيرات على المجتمعات والدول إعداد أفرادها لمواجهةها، والتعايش معها، وذلك عبر مؤسساتها المختلفة. أن 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.

الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية أكثر فعالية ودقة، ويفتح الباب للابتكار والتحسينات الجديدة. وفي مجال التوظيف يعمل الذكاء الاصطناعي 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.

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.

الذكاء الاصطناعي والطريق إلى المستقبل حيث يمكن المضي قدماً، يجب أن نبني بيئة تعاونية بين الذكاء الاصطناعي والبشري. 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 والقطاعات. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء المهني والاحترافي خصوصاً في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية

الذكاء الاصطناعي يمكن استخدامه لتحسين القرارات عن طريق تحليل البيانات الكبيرة وتقديم نتائج تساعد في اتخاذ قرارات أكثر ذكاءً 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.

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.

في النهاية، يجب أن يكون الهدف الأساسي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هو تعزيز القيمة البشرية وتحسين تجربة العمل للموظفين في المؤسسات الخدمية 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 واحداً 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 المؤسسات الخدمية ، باعتبار ان إدارة شؤون الموظفين لم تعد تعمل على النظام التقليدي اليدوي ، ومن خلال الملفات والورق ، بل أضحت 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 المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية 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 في المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية؟
- 3- ما هو دور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية؟

4/1 فرضيات الدراسة

بناء على تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها 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 المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الاولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التدريب في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية
- 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 المؤسسات الخدمية بالملكة العربية السعودية
- 5- محاولة دراسة مدى جدوى استخدام محددات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في بأفضل 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 المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.
2. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات التحفيز في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.
3. ايضاح لدور الذكاء الاصطناعي لعمليات تقييم الاداء في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.

8/1 حدود الدراسة:

- حدود مكانية: المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.
- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية
- حدود زمنية: 2024م
- حدود بشرية: العاملين في المؤسسات الخدمية 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 الموارد البشرية الحديثة إلى تنشيط الأهداف والمهارات الاجتماعية الأسرية والتنظيمية والإدارية والإنسانية.
- إنّ الموارد البشرية 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 يتعلق بالقدرة على التفكير الفائق وتحليل البيانات وتعزيز القدرات والمساهمات البشرية بشكل كبير. والتحول من العمل البشري الى العمالي الآلي 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 المؤسسات الخدمية 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 المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية ورفع إنتاجيتها بفعالية مما ينعكس على تطور المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية.

11/1 الدراسات السابقة:

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 أهمية 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 إلزام الدول والمؤسسات إلى التخلي عن أساليبها 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 وفقاً 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 مبني 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، والبالغ عددهم (22) فرد. وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق بين (مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية) في المتوسط الحسابي على عبارات المحاور 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 عبدالعزيز 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 إحصائية بين استجابات الموظفين العاملين في الإدارة العامة للتعليم بجدة حول يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة بـ(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 موارد 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 للأسمنت الشمالية / معمل حمام

العليل كمجتمع البحث , بعينة عشوائية بلغت (50) فردا 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 متمثلة التوزيع 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 أيضًا 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.

اختتمت 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 يساهم 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 ولهذا 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)، ولتحقيق 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 الحديد، 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 المؤسسات الخدمية؛ حيث يكون العاملون على صلة بتحقيق السياسات والأهداف والغايات وأيضاً 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 ، والهيكلة 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 قرار 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 هنالك أثر 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، خصوصا يمكن لأي 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 خصوصا 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، واختبار فرضيات التساؤلات تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وبالنتيجة خلص البحث إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للإدارة الموارد 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 تركزت المؤسسات كثيرا 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 دورا أساسيا 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 والأترنت 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.

التعقيب على الدراسات السابقة

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

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 وسلي، 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 المؤسسات الخدمية 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، لكن 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 واقع 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، العدد15، 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 2015م أهمية نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري

21- العوضي، رافت وأبولطيفة (2020) تأثيرتوظيف 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. & Aguero, 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",