

تهديد الذكاء الاصطناعي على المهن الإدارية في القطاع الصناعي في رؤية المملكة العربية السعودية
**Threat of Artificial Intelligence on Management Careers in Industrial Field
in KSA's Vision**

الإعداد : القائد ناهل عرب (٢٠٢٢٠٠٥٦٥٢)

الإعداد : فارس البرادي (٢٠٢٢٠٠٥٧٥١)

الإشراف : د.وليد سليمان و د.فاطمة مصطفى

العام الجامعي : ٢٠٢٣/٢٠٢٢

المقدمة و المشكلات في بحث

نشهد في هذه الايام تطور تكنولوجي في جميع المجالات بشكل يكاد لا يستوعبه الاجيال السابقة ، بالاخص في المملكة العربية السعودية حيث تتضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠ دعم للتحول الرقمي وذلك لغرض التحسين المعيشي للمواطنين والمقيمين على كافة الاصعدة. (١ : ١٥-٦٢)

وعلى الرغم من ذلك نجد سلبيات من التطور في المجال التكنولوجي كما حدث في الولايات المتحدة بمحو ٣,٥ مليون وظيفة من كاتبين وسكرتارين ومحاسبين بعد انتشار الالة الحاسبة بين سنة ١٩٨٠ الى ٢٠١٥. (٣ : ٣٩)

التوسعات وتطورات الرقمية أظهرت لنا إحدى التقنيات كالذكاء الاصطناعي والأتمتة التي تهدد وظائف أكثر من سابقها بحلول سنة ٢٠٣٠ في أغلب دول الجي ٧. (٤ : ٣٠)

اظهرت الدراسات في مؤسسة ميكينزي في ٢٠١٨/٥ منهجية تحليلية لعدد ساعات العمل في ٢٠١٦ مقارنة لسنة ٢٠٣٠ حيث بينت الى ان بعض الوظائف لن تكون مهددة بعد استخدام الذكاء الاصطناعي بل على العكس سيكون الطلب عليه اكثر على سبيل المثال الوظائف الادارية التي من شأنها تتطلب احدى المهارات البشرية كذكاء العاطفي. (٥ : ٥-٦٣)

أهمية وأهداف البحث

يتناول البحث موضوع يتكرر على مر التاريخ وهو مواكبة العصر في الاهمية الوظيفية للبشرية في سوق العمل والانتاجية والتطور. نتيجةً لذلك يجب على الفرد مواصلة التعلم والتدريب حتى لا يصبح عبئ على النطاق العام والشخصي كما حصل في الولايات المتحدة من كساد بسبب ازدياد البطالة بنسبة ٣٤% في شركة فورد للسيارات بسبب اتمتة التصنيع في سنة ١٩٥٨. (٦ : ١٠)

يهدف البحث على اثبات انه لا يمكن استبدال البشر بالالات بتسليط الضوء على التخصص الاداري الذي يشمل جميع التخصصات وما فيه من تعاملات اجتماعية لا يمكن لذكاء الاصطناعي استيعابه كالابداع والاخلاقيات والذكاء العاطفي. (٥ : ٥-٦٣)

فرضيات البحث

يلجؤون اصحاب المصلحة الى التكنولوجيا الحديثة عوضا عن الموارد البشرية لتقليل المصاريف وتفاذي الاخطار وزيادة الانتاجية والجودة بدون اي توقف، الذكاء الاصطناعي والامتة تمحي وظائف عده بالمقابل تخلق وظائف اخرى كثيرة كما يوجد وظائف لا تتأثر من التطور الرقمي من ابرزها الإدارة.

المراجعة الادبية

أكد مصطفى في سنة ٢٠٢٢ في بحثه بأن على رغم من انقراض عدد كبير من الوظائف بسبب تطبيقات الذكاء الاصطناعي الا انه سيولد وظائف مستحدثة أكثر من المنقرضة احدى هذه المجالات هي إدارة التكنولوجيا. وقد توصلت النتائج الى ان في الشرق الاوسط ومن ضمنها السعودية يوجد لديهم تكنولوجيا وامتة يمكن استخدامها في ٢٠١٨ بنسبة ٥% على الاقل على الوظائف التي تتسم بالروتين. (٢ : ١٢٧-١٤٤) لير وشنايدر في سنة ٢٠٢١/٠٢/٢٦ استهدفوا الاجابة على في ما اذا قدرة الذكاء الاصطناعي في صناعة القرار بدلا من المدراء ام ستكون اداة بحوزتهم. فكانت المخرجات تبين لنا طريقة التحكم بالصراع وتوزيع المسؤوليات وتقبل ما بين المدراء والذكاء الاصطناعي. (٧ : ٧١١-٧٢٤)

تطبيق ادارة الموارد البشرية يواجة تحدي في تطبيق نظم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في المستويات الاخلاقية على الرغم من انه توفر وظائف عدة لمدراء الموارد البشرية. (كريستوفي و فرونتيس و بريرا و تاربا وماكريدس وترشينا، ٢٠٢٠، ص. ١٢٣٧-١٢٦٦)

منهجية البحث

المنهجية مبحثية للإجابة على سؤال العنوان بإثباتها بمنهجية تاريخية وتجريبية من دول متقدمة في التكنولوجيا وتطبيقاتها من ذكاء اصطناعي والامتة في إطارها يستخدم المنهجية الوصفية لما يحدث وسيحدث في المملكة العربية السعودية تحت ظل الرؤية.

حدود البحث

محدودية البحث في رؤية المملكة العربية السعودية في التطور الرقمي على اثره تنقراض وظائف وتنشأ وظائف اخرى. تركيز البحث في الوظائف الادارية في القطاع الصناعي في الجانب المادي والمعنوي لكل من الطرفين المنشأة او الموظف الإداري.

التصور العام لهيكل البحث

يتمحور البحث في مخاوف تطور الالات لتكون بديل للبشر في الجانب الوظيفي في جميع المجالات الذي على اثره يصبح البشر اقل اهمية ومادة استهلاكية فقط، يبين البحث عكس ذلك بمنطق عدم تفوق المصنّع على المصنّع فمهما تطورت الالات ستتطور البشرية بغريزة البقاء المخرج الذي يثبت ذلك هو احدى مهارات الفرد او المجتمع الاساسية وهي الادارة التي تحتوي على ادوات لا يمكن اختراعها كالضمير والابداع. اخيراً، التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي ما هي الا معلومات محدودة ومجمعة من البشر.

- ١ - ريم الرابغي (٢٠٢٢) "الحكومة الرقمة في ضوء برامج التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: هيئة الحكومة الرقمية انموذجا" ، قسم علم المعلومات ، جامعة الملك عبدالعزيز.
- ٢ - يوسف مصطفى (٢٠٢٢) "وظائف المستقبل في ظل الثورة الرابعة والتنوع بها في مناهج العلوم الطبيعية للمرحلة الثانوية" ، أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعلم ، كلية التربية ، جامعة سوهاج.

- 3 Susan Lund, Richard N. Cooper and Peter Gumbel (2017) “Jobs Lost, Job Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation”, McKinsey Global Institute.
- 4 Richard Berriman, John Hawksworth, Christopher Kelly and Robyn Foyster (2017) “Will Robots Steal Our Jobs? The Potential Impact of Automation on The UK Other Major Economies”, PricewaterhouseCoopers LLP.
- 5 Susan Lund, Eric Hazan, Jacques Bughin, Anna Wiesinger Amresh Subramaniam and Peter Dahlstrom (2018) “Skill Shift Automation and The Future of The Workforce”, McKinsey Global Institute.
- 6 Carl Benedikt Fery and Michael Osborne (2013) “The Future of Employment”, Oxford Martin Programme, Technology and Employment.
- 7 Michael Leyer and Sabrina Schneider (2021), “Decision augmentation and automation with artificial intelligence: Threat or opportunity for managers?”, Business Horizons.
- 8 Demetris Vrontis, Michael Christofi, Vijay Pereira, Shlomo Tarba and Anna Makrides (2020) “Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review”, The International Journal of Human Resource Management.