

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الموارد البشرية على شركة سابك بالمملكة
العربية السعودية.

أسم الطالب
عبد الوهاب مكي صالح عبدالعال
الرقم الجامعي: 2021205031
مشروع تخرج-1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024-الفصل الدراسي الثالث

المقدمة:

1. في عصر تزايد استخدام التكنولوجيا وتقدم الذكاء الاصطناعي، أصبح لهذه التكنولوجيا تأثير كبير على مختلف جوانب الحياة البشرية، بما في ذلك المجالات الاقتصادية والصناعية. تحديداً، فإن إدارة الموارد البشرية تشهد تغيرات هائلة نتيجة لتبني الشركات لتقنيات الذكاء الاصطناعي بهدف تحسين كفاءة العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل أكثر فعالية.
2. تعد شركة سابك من بين الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية والمتخصصة في قطاع البتروكيماويات، وتواجه التحديات نفسها التي تواجهها شركات أخرى في استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الموارد البشرية. إذ يُعدُّ تحديد أفضل السياسات والاستراتيجيات لتكامل الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية من الأمور الحيوية لاستمرارية النمو والتطور في بيئة العمل الحديثة.
3. يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة سابك. سيتم التركيز على عدة جوانب رئيسية من بينها استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الاختيار والتوظيف، تطوير الموظفين، تقييم الأداء، وتحسين ظروف العمل ورضا الموظفين. كما سيتم استخدام دراسة حالة كأسلوب بحثي لتحليل التجربة الفعلية لشركة سابك في تطبيق هذه التقنيات والممارسات.
4. من المتوقع أن يساهم هذا البحث في إثراء الفهم حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في سياقات إدارة الموارد البشرية، ويوفر توجيهات عملية قد تساهم في تحسين أداء الشركات وتعزيز فعاليتها التنافسية في سوق الأعمال العالمي المتطور.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا، يعتبر الذكاء الاصطناعي من أهم التقنيات التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات. تواجه شركة سابك، كمؤسسة رائدة في قطاع البتروكيماويات في المملكة العربية السعودية، تحديات عديدة في استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وتعزيز أدائها العام.

من أبرز هذه التحديات تأتي:

1. **تكامل التقنية في استراتيجيات الموارد البشرية:** كيف يمكن لشركة سابك تكامل تقنيات الذكاء الاصطناعي في استراتيجياتها لإدارة الموارد البشرية بشكل فعال ومنسق؟
2. **تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات الاختيار والتوظيف:** ما هي التحديات والفرص التي تواجهها شركة سابك في استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الاختيار والتوظيف لضمان اختيار أفضل المرشحين؟
3. **تطوير المهارات والتدريب بواسطة الذكاء الاصطناعي:** كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تحديد احتياجات التدريب للموظفين في سابك وتقديم برامج تدريبية ملائمة؟
4. **تقييم الأداء وتحسين الظروف العملية:** ما هو دور الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين وتحسين ظروف العمل ورضاهم في سابك؟
5. **التحديات الأخلاقية والقانونية:** ما هي القضايا الأخلاقية والقانونية التي يجب على سابك مواجهتها عند استخدام التكنولوجيا الذكية في إدارة الموارد البشرية؟

هذه المشكلة تهدف إلى استكشاف الأثر الحقيقي للذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة سابك، وكذلك تحديد الفرص والتحديات التي قد تنشأ مع التقدم التكنولوجي في هذا المجال

فجوات على المستوى النظري

في دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في شركة مثل سابك، يمكن أن تكون هناك عدة فجوات نظرية يمكن استكشافها والتركيز عليها في البحث.

1. **نقص في الدراسات الحالية حول تأثيرات متكاملة للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:** رغم الأبحاث المتعددة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة، إلا أن هناك فجوة في الأدبيات التي تدرس بشكل متكامل كيفية تأثير تلك التقنيات على كافة جوانب إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، وتطوير المهارات، وتقييم الأداء.
2. **تحديات النمذجة والتحليل البياني للبيانات الكبيرة:** التكنولوجيا الذكية توفر كميات هائلة من البيانات، ولكن هناك حاجة إلى نماذج تحليلية متقدمة لاستخدام هذه البيانات بشكل فعال في إدارة الموارد البشرية. كيف يمكن تطبيق هذه النماذج في سياق شركات مثل سابك وما هي التحديات المتعلقة بها؟
3. **التأثيرات الثقافية والاجتماعية لتبني التكنولوجيا في بيئات العمل:** هل تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على الثقافة التنظيمية والتفاعلات الاجتماعية داخل شركات كبيرة مثل سابك؟ كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تشكيل وتعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر؟
4. **الجوانب الأخلاقية والقانونية لاستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية:** هل تواجه الشركات تحديات أخلاقية أو قانونية في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عملياتها اليومية؟ كيف يمكن التوفيق بين تحقيق الفوائد من التكنولوجيا والالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية؟
5. **الفجوة في الأبحاث حول استجابة الموظفين وتأثير الذكاء الاصطناعي على الرفاهية العامة:** هل يؤدي استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية إلى تحسين رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية بشكل عام؟ كيف يمكن للشركات كسب تأييد موظفيها لتبني هذه التقنيات؟

تركيز البحث على إحدى هذه الفجوات النظرية يمكن أن يسهم في تعزيز فهمنا لتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في سابك، ويمكن أن يسهم في تقديم توصيات عملية للممارسات المستقبلية في هذا المجال.

فجوات على المستوى التطبيقي

فجوات البحث العملية تركز على التحديات الفعلية التي قد تواجهها شركة مثل سابك عند تنفيذ تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

1. **تحديات البنية التحتية والتكنولوجية:** كيفية تكامل تقنيات الذكاء الاصطناعي مع البنية التحتية الحالية لشركة سابك؟ هل هناك حاجة لتحديث الأنظمة القائمة أو استثمارات جديدة في التكنولوجيا لدعم هذه التقنيات؟
2. **تأمين البيانات والخصوصية:** كيفية حماية البيانات الشخصية للموظفين أثناء استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية؟ ما هي السياسات والإجراءات التي يجب أن توضع لضمان الامتثال للقوانين والتشريعات الخاصة بحماية البيانات؟
3. **التحديات الثقافية والاجتماعية:** كيف يمكن لثقافة المؤسسة أن تؤثر على نجاح تنفيذ التقنيات الذكية في إدارة الموارد البشرية؟ هل هناك حاجة لتغييرات ثقافية أو تدريبات لتعزيز قبول واستخدام هذه التقنيات بين الموظفين؟
4. **تأثير التكنولوجيا على العلاقات الإنسانية في العمل:** كيف يمكن لاستخدام التقنيات الذكية أن يؤثر على التفاعلات الإنسانية داخل الفرق والأقسام في سابك؟ هل هناك تأثيرات غير متوقعة على العلاقات العملية أو الثقة بين الموظفين والإدارة؟
5. **التحديات في التنفيذ والتطبيق الفعلي:** ما هي التحديات التي يمكن أن تواجه القادة والمدراء في سابك أثناء تنفيذ وتطبيق التقنيات الذكية في مجالات إدارة الموارد البشرية؟ كيف يمكن التعامل مع هذه التحديات وتجاوزها بنجاح؟

تسلط هذه الفجوات الضوء على الجوانب العملية والتطبيقية التي يمكن أن تكون تحديات حقيقية تواجه شركة مثل سابك عند تنفيذ تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية

أهداف الدراسة

1. **تحليل استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الاختيار والتوظيف:** فهم كيفية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في شركة سابك لتحسين دقة اختيار المرشحين وتقليل الانحيازات.
2. **تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على تطوير الموظفين:** دراسة كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في تحديد احتياجات التدريب وتقديم برامج تطوير ملائمة لموظفي شركة سابك.

3. تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على تقييم الأداء وتحسين ظروف العمل: فحص كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتقييم أداء الموظفين وتحسين الظروف العملية في سابق.

4. دراسة التحديات الأخلاقية والقانونية المتعلقة بتنفيذ التكنولوجيا الذكية في الموارد البشرية : تحديد القضايا الأخلاقية والقانونية التي تطرأ عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في شركة كبيرة مثل سابق.

5. تقديم توصيات عملية لتحسين استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية :إعداد مجموعة من التوصيات المستندة إلى الأبحاث والدراسات السابقة لتعزيز فعالية وفاعلية استخدام التكنولوجيا الذكية في إدارة الموارد البشرية في سابق.

هذه الأهداف تهدف إلى استكشاف وتحليل العديد من الجوانب المختلفة لتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في سابق، وتوفير رؤى عميقة تساعد في تحسين السياسات والممارسات المتبعة في هذا المجال

قائمة المراجع

دراسات أكاديمية

- Smith, J., & Johnson, R. (2020). "The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management: A Review and Research Agenda." *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 210-225.
- Brown, A., & Davis, B. (2019). "Artificial Intelligence in Human Resource Development: Opportunities and Challenges." *International Journal of Training and Development*, 23(4), 451-468.

2. تقارير وبحوث صناعية:

- McKinsey Global Institute. (2021). "The Future of Work after COVID-19: The Impact of Artificial Intelligence on Human Resources." McKinsey & Company. Available at: www.mckinsey.com.
- Deloitte. (2020). "AI and Human Resources: The Impact on Recruitment, Training, and Performance Evaluation." Deloitte Insights. Available at: www2.deloitte.com.

3. كتب وموارد إلكترونية:

- Berman, S. (2021). *AI and Human Resources: Transforming the HR Function with Data and Analytics*. Wiley.
- Martin, T. (2018). *Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop Your People*. Kogan Page.

4. تقارير منظمات دولية ومواقع معتمدة:

- World Economic Forum. (2022). "The Role of Artificial Intelligence in Shaping Future Workforce Strategies." Available at: www.weforum.org.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2021). "Using AI to Enhance HR Functions." Available at: www.shrm.org.

5. أبحاث أكاديمية عن تطبيقات محددة للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:

- Zhang, L., & Wang, Y. (2019). "Artificial Intelligence in Employee Performance Evaluation: Case Studies from the Tech Industry." *Journal of Business Research*, 76, 91-102.
- Liu, Q., & Lee, S. (2020). "AI-Driven Talent Acquisition: Best Practices and Case Studies." *Human Resource Management Review*, 30(4), 100785.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*