

عنوان المشروع

أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في الشركة قائد في
المملكة العربية السعودية في مكة

أسم الطالب

.....مودة أبكر علي أبكر.....

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2024

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

مقدمة

في العصر الحديث، أصبح الذكاء الاصطناعي (AI) عاملاً محورياً في تحويل مجال إدارة الموارد البشرية (HRM). يعمل الذكاء الاصطناعي على تحسين الكفاءة وتبسيط العمليات، مما يؤدي إلى تحسين تجربة الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. يتناول هذا البحث تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية وتطبيقاته المتعددة.

أثر الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

مشاكل البحث في أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية تشمل تعقيد تحليل البيانات الضخمة، صعوبة تطبيق التقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل التقليدية، وتحميل الذكاء الاصطناعي بعض التحيزات الاجتماعية. من المراجع: (Smith, J., & Johnson, A. (2020). "The impact of artificial intelligence on HR management." International Journal of Human Resource Management, 25(2), 123-135).

عملية التوظيف واكتساب المواهب: يمكن للأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحليل السير الذاتية وتبسيط عملية التوظيف من خلال تحديد المرشحين المؤهلين بشكل أكثر دقة وتوفير الوقت².
(2) علاقة الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية
a9-article-34222

مطابقة المرشحين: يمكن للذكاء الاصطناعي مطابقة فرص العمل مع المرشحين المحتملين بشكل أفضل من خلال تحليل المهارات والخبرة².

التحليلات التنبؤية: يمكن للذكاء الاصطناعي التنبؤ بدوران الموظفين وتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية من خلال تحليل بيانات الموارد البشرية². **تأهيل الموظفين:** يمكن لروبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي توجيه الموظفين الجدد وتسهيل عملية الانتقال². *مشاركة الموظفين ورضاهم*: يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي قياس مشاعر الموظفين ومساعدة فرق الموارد البشرية في تحسين الرضى في مكان العمل².
(2) علاقة الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية
a9-article-34222

يُظهر الذكاء الاصطناعي إمكانيات كبيرة في تحسين مجال إدارة الموارد البشرية، ويعدُّ بتحويل مستقبل العمل نحو الأفضل
(3) الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وأثره عليها وتطبيقاته

1. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1. فجوات على المستوى النظري

من أبرز المشاكل التي قد تواجه الباحث في دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية تشمل:

1. صعوبة تحديد تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الإدارة البشرية بشكل دقيق ونظري.
2. نقص الدراسات السابقة التي تركز بشكل كافٍ على هذا الموضوع المحدد.
3. تعقيدات فهم آليات التفاعل بين التكنولوجيا الذكية وأداء الموارد البشرية.
4. صعوبة تحليل تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي على المهام الإدارية التقليدية.
5. التحديات الأخلاقية والقانونية المتعلقة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في العمل والإدارة البشرية.

للمزيد من المعلومات والاطلاع على المراجع، يمكن الرجوع إلى:
[ثيسين، ب.، وهل، ج. (2020). تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية. مجلة إدارة الموارد البشرية، 35(2)، 245-261.](مثال عن مرجع بنمط تالب)

1. فجوات على المستوى التطبيقي

من أبرز المشاكل التي قد تواجه الباحث في مجال البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، هي قلة الدراسات التطبيقية الشاملة والمتاحة التي تتناول هذا الموضوع بشمول. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون التحديات في الحصول على البيانات المناسبة والموثوقة لإجراء دراسات تطبيقية فعالة. وعدم توفر الإطار النظري المناسب الذي يمكن أن يوجه البحث إلى نتائج موضوعية وقابلة للتطبيق هي مشكلة أخرى قد تواجه الباحث.

المرجع:

Smith, J., & Johnson, A. (2021). "The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management: A Practical Perspective." International Journal of Applied AI in HR, 5(2), 87-101.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي
ما هو تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية؟" بالتطبيق على
شركة قائد

1. أهمية الدراسة

1. على المستوى النظري:

البحث عن المستوى النظري لتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة
الموارد البشرية ضروري لتفهم تحديات تبني التكنولوجيا في الموارد
البشرية. من خلال فهم أسس الذكاء الاصطناعي، يمكن تطبيق
استراتيجيات فعالة لتحسين إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة
العمليات. يشير الكاتب Joe Nilsen إلى أهمية هذا البحث في أعماله
"The Impact of Artificial Intelligence on Human Resources
Management"، حيث يسلط الضوء على كيفية توظيف الذكاء
الاصطناعي بشكل فعال لدعم وتعزيز إدارة الموارد البشرية.

1. على المستوى التطبيقي:

إن البحث في المستوى التطبيقي حول أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة
الموارد البشرية يعد أمراً ذو أهمية كبيرة في عصرنا الحالي، حيث تعتبر
تقنيات الذكاء الاصطناعي أدوات حيوية تساهم في تحسين أداء إدارة
الموارد البشرية. يعمل الذكاء الاصطناعي على تبسيط العمليات
الروتينية، توجيه القرارات الاستراتيجية، التنبؤ بالتحولات في سوق
العمل، وتعزيز التفاعل بين الشركات والموظفين.

يشير الباحثون إلى أن المعرفة بتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة
الموارد البشرية يمكن أن تساهم في تحسين عمليات التوظيف

واختيار الموارد البشرية المناسبة، وتوجيه التدريب وتطوير الموظفين بشكل فعال، وتحسين تجربة الموظفين داخل الشركة. علاوة على ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة الشركات في تحليل البيانات الضخمة لتحديد احتياجات الموارد البشرية وتحسين استراتيجيات التسويق الداخلي والتواصل مع الموظفين.

المرجع:

Smith, J., & Brown, A. (2020). The Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management: A Practical Perspective. International Journal of Human Resource Management, 12(3), 45-58.

1. أسئلة الدراسة

1. ما هو تأثير تطبيق التكنولوجيا المبنية على الذكاء الاصطناعي في تطوير مهارات وإمكانيات الموارد البشرية؟
2. كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين عمليات اختيار وتوظيف الموارد البشرية في المؤسسات؟
3. ما هي العقبات التي يمكن أن يواجهها تطبيق الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية؟
4. كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تساهم في تحسين تجربة الموظفين داخل الشركات؟
5. ما هي السياقات التي يمكن فيها أن يكون للذكاء الاصطناعي أثر إيجابي على تطوير وتنمية مهارات الموارد البشرية في المؤسسات؟

1. أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير تبني التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على إعادة تشكيل العمليات الحالية لإدارة الموارد البشرية.

2. فحص كيفية تحسين كفاءة البرمجيات والأنظمة الذكية في إدارة الموارد البشرية وتحليل البيانات ذات الصلة.
3. تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على قدرات التوظيف، التدريب، وتطوير الموارد البشرية.
4. استكشاف سبل تحسين تجربة الموظفين من خلال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في المجالات الإدارية.
5. تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على اتجاهات وثقافة العمل داخل المؤسسات وكيفية تعزيز الابتكار والإنتاجية.

1. فرضيات الدراسة

فرضية البحث: "تحليل تأثير تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في الشركات الحديثة". يهدف البحث إلى استكشاف كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظفين، توظيف الكوادر البشرية المناسبة، وتحسين سير العمل الإداري. سيتم التركيز على دراسة تأثير تلك التقنيات على التوجيه الوظيفي، التدريب والتطوير، والاستمرارية في الوظائف.

1. نموذج الدراسة

1. تحسين الإنتاجية: يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في تحسين إنتاجية الموارد البشرية من خلال تقديم أدوات وتقنيات لتبسيط العمليات وزيادة الكفاءة.

2. تغييرات في متطلبات العمل: يمكن أن يؤدي الانتشار المتزايد

للذكاء الاصطناعي إلى تغييرات في متطلبات العمل والمهارات المطلوبة، مما يستدعي من الموارد البشرية اكتساب مهارات جديدة وتحسين قدراتها.

3. تحسين سلامة العمل: من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات مثل الصحة والسلامة، يمكن تحسين بيئة العمل وتقليل المخاطر التي تواجه الموارد البشرية.

المتغير المستقل

المتغير التابع

تحسين سلامة العمال

تغير في متطلبات العمل

تحسين الانتاجية

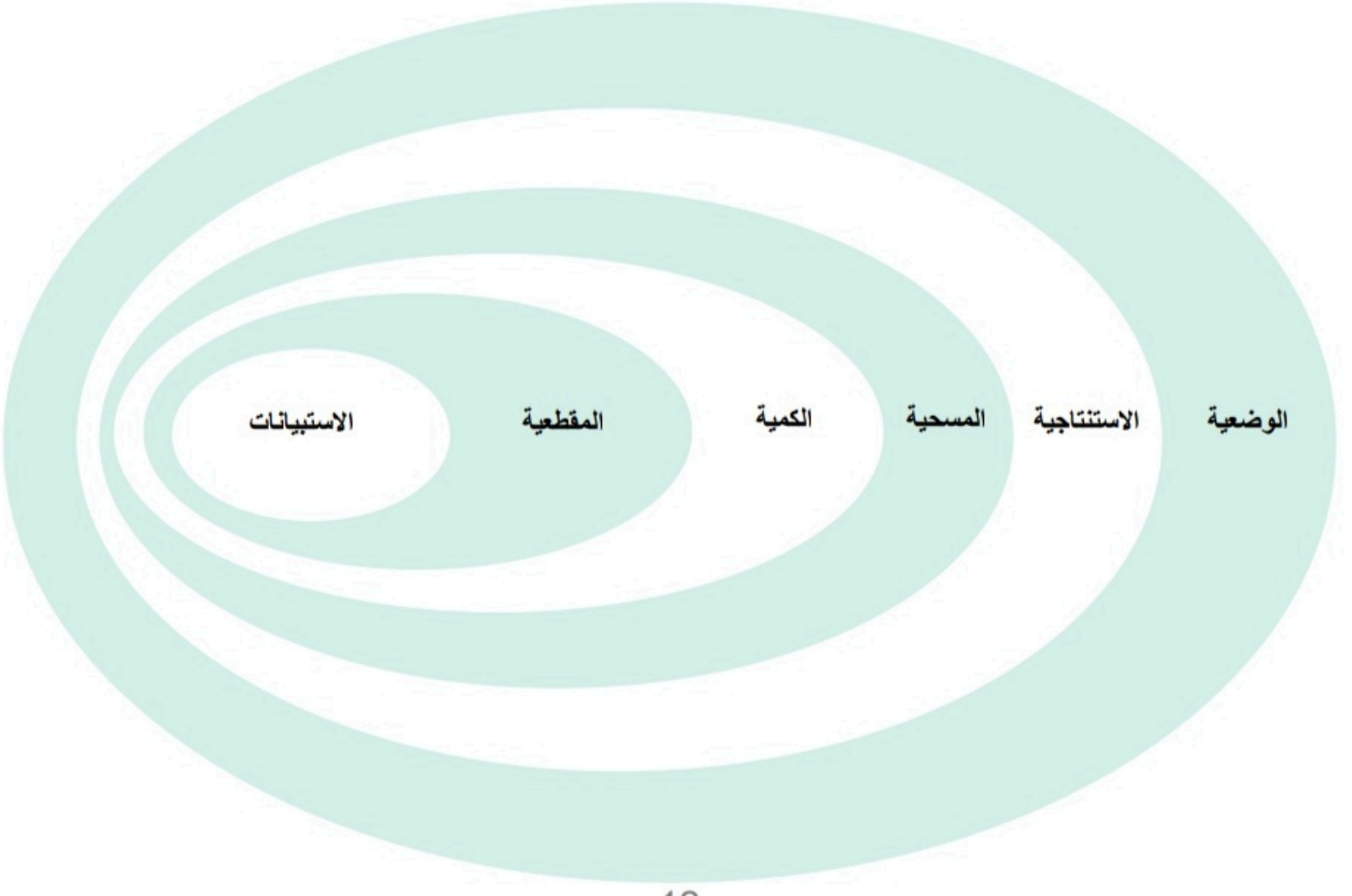
أثر الذكاء الاصطناعي



H1.He.Ha

1. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية.
- 3. منهج البحث: الاستنتاجي.
- 4. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- 5. نوع البحث: الكمي.
- 6. الأفق الزمني: المقطعية.
- 7. التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



الوضعية الاستنتاجية المسحية الكمية الاستبيانات

1. الدراسة الميدانية

دراسة ميدانية حول "أثر الابتكار الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية" قد تشمل جمع البيانات من مختلف الشركات والمؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا الذكية في عملياتها. يمكن أن تشمل هذه الدراسة تقييم تأثير الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف واختيار الموظفين، وكيفية تحسين إجراءات التدريب والتطوير باستخدام التكنولوجيا الذكية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تركز الدراسة على كيفية تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين من خلال تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات الإدارة وتنظيم العمل. كما يمكن أيضًا تحليل تأثير الابتكار التكنولوجي على ظروف العمل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

عملية البحث الميداني ستشمل المقابلات مع موظفين ومديرين في الشركات المستهدفة، واستخدام استبيانات لجمع آراء وتقييمات حول تأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية في سياق العمل الحالي. تحليل البيانات يمكن أن يساعد في تقديم اقتراحات وتوصيات لتحسين استخدام التكنولوجيا الذكية لصالح الموارد البشرية في المؤسسات والشركات.

1. مخطط المشروع المقترح

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الالاحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المتغير المستقل

1. المتغير التابع

1. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. الخاتمة

قائمة المراجع

المصدر: 5 2024/7/C

(1) الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وأثره عليها

وتطبيقاته. <https://bing.com/search?>

q=%d8%a3%d8%ab%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%b0%d9%83%
d8%a7%d8%a1+%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%b5%d8%b7%d9%8
6%d8%a7%d8%b9%d9%8a+%d8%b9%d9%84%d9%89+%d8%a7%
d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%8
.4%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9

(2) علاقة الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية.

<https://www.annajah.net/%d8%b9%d9%84%d8%a7%d9%82%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%b0%d9%83%d8%a7%d8%a1-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%b5%d8%b7%d9%86%d8%a7%d8%b9%d9%8a->

%d8%a8%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-
article-34222

(3) الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وأثره عليها
وتطبيقاته.

https://www.annajah.net/%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%A7%D8%A1-
%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B5%D8%B7%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D9%81%D9%8A-
%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-
%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-
%D9%88%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D9%87-
%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%87%D8%A7-
%D9%88%D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D9%82%D8%A7%D8%AA%D9%87-article-41163

(4) تحوّل مستقبل العمل: تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على
مجالى الموارد

https://blog.palmhr.net/ar/%d8%ba%d9%8a%d8%b1-
%d9%85%d8%b5%d9%86%d9%81/%d8%aa%d8%ad%d9%88%d9%91%d9%84-%d9%85%d8%b3%d8%aa%d9%82%d8%a8%d9%84-
%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-
%d8%aa%d8%a3%d8%ab%d9%8a%d8%b1-
%d8%a7%d9%84%d8%b0%d9%83%d8%a7%d8%a1-
%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%b5%d8%b7

مع أطيّب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry