

عنوان البحث

أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة/

آلاء سمير سليمان

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

ملخص:

تمت دراسة ظاهرة الذكاء الاصطناعي على نطاق واسع في العديد من المجالات. تستند هذه الورقة إلى استخدام الذكاء الاصطناعي وتأثيره على إدارة الموارد البشرية بسبب التقدم التكنولوجي في مجال تكنولوجيا المعلومات. في الوقت الحاضر، تقوم جميع الشركات تقريبًا بتنفيذ الذكاء الاصطناعي في مجالاتها الوظيفية لزيادة كفاءة الموظفين في المنظمة. يبدأ دور الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية بالتوظيف حتى تقييم أداء الموظفين. يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي ووظائف الموارد البشرية في صناعة تكنولوجيا المعلومات في المملكة العربية السعودية لدى شركتي بن زقر و يونيليفر السعودية، سواء كانت هذه العلاقة معتدلة من خلال الإبداع وسهولة الاستخدام في عمليات الموارد البشرية. أجريت هذه الدراسة بين ٢٠ متخصصًا في الموارد البشرية في مختلف قطاعات تكنولوجيا المعلومات في منطقة جدة والرياض. تم استخدام طريقة الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات وتأكيد العلاقة الإيجابية بين هذين العاملين التي تؤكد على أن الاستخدام المتزايد للذكاء الاصطناعي في العمل يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل للموارد البشرية. ومع ذلك، فإن الذكاء الاصطناعي له علاقة كبيرة بالإبداع وأيضًا بسهولة الاستخدام مما يعكس تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية من خلال الإبداع وسهولة الاستخدام. ستقدم هذه الدراسة رؤى حول الذكاء الاصطناعي الذي يأتي كثورة جديدة في الصناعة.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء الاصطناعي، ثورة الموارد البشرية، استراتيجيات الموارد البشرية، الأتمتة، عمليات الموارد البشرية

مقدمة:

أدى ظهور الذكاء الاصطناعي والأتمتة إلى عصر جديد من التحديات والفرص التي تعيد تشكيل العديد من الصناعات، بما في ذلك مجال تنمية الموارد البشرية (بينيت، 2022؛ ويلسون ودوجيرتي، 2018). وقد أدى ظهور أنظمة الذكاء الاصطناعي والأتمتة إلى إحداث تحول جذري في نموذج تنمية الموارد البشرية، مما دفع إلى إعادة تقييم الممارسات والمنهجيات الراسخة. وغالبًا ما يتم الإشادة بدمج هذه التقنيات المتقدمة في تنمية الموارد البشرية لإمكاناتها التحويلية (بات ومودولي، 2022؛ ستون وآخرون، 2015). ومع ذلك، يكشف الفحص الدقيق للخطاب العلمي عن صورة معقدة تتأرجح غالبًا بين التركيز المفرط على الفوائد المحتملة والنهج الحذر تجاه العواقب غير المتوقعة لتبني الذكاء الاصطناعي والأتمتة. على سبيل المثال، يتبنى بعض الباحثين (على سبيل المثال، أريشيفيلي، 2022؛ أرورا و صوري، 2020؛ بونيت، 2022) منظورًا أكثر حذرًا، مشيرين إلى المرحلة الناشئة من الاستكشاف المنهجي في هذا المجال، والحاجة إلى فهم أكثر دقة وبحث تجريبي يركز على نتائج محددة لتنمية الموارد البشرية. لا يعكس هذا التفاوت في وجهات النظر التعقيد الكامن في دمج الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية فحسب، بل يسلط الضوء أيضًا على الحاجة إلى خطاب متوازن يعترف بالفرص والتحديات التي يفرضها التقدم التكنولوجي. وعلى هذه الخلفية، يصبح من الأهمية بمكان تحليل وفهم الآثار المتعددة الجوانب لدمج الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية. لا ينبغي أن يقتصر هذا النوع من الاستكشاف على التطبيقات الوظيفية للذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية، بل

يمتد أيضًا إلى آثارها الاستراتيجية. في الواقع، مع اعتماد المنظمات بشكل متزايد على التكنولوجيا لتحقيق الكفاءة التشغيلية، يصبح فهم التأثير الأوسع لهذه التقنيات على نتائج تنمية الموارد البشرية أمرًا ضروريًا. وهذا صحيح بشكل خاص، نظرًا لأن المتخصصين في تنمية الموارد البشرية مكلفون بموازنة الكفاءة التكنولوجية مع الاعتبارات الأخلاقية والعوامل البشرية، ومن الضروري وجود أساس إثباتي لاتخاذ قرارات مستنيرة. وبالتالي، فإن المناقشة حول دور الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية لا تتعلق فقط بكفاءتها التشغيلية، بل تتعلق أيضًا بتداعياتها المحتملة على التنمية الاجتماعية والبشرية، بما في ذلك قضايا المساواة والأمن الوظيفي وتنمية المهارات (أغاروال وآخرون، 2023).

مشكلة الدراسة:

أهمية الدراسة:

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الورقة إلى المساهمة في هذا الخطاب المستمر من خلال تقديم مراجعة منهجية للأدبيات الحالية، وتحليل دور الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية من وجهات نظر متعددة. من خلال فحص العديد من الدراسات النظرية والتجريبية، تهدف إلى تقديم نظرة عامة متوازنة على الحالة الحالية لهذه التقنيات في تنمية الموارد البشرية وتداعياتها المحتملة على البحوث والممارسة المستقبلية.

تساؤلات الدراسة

1. كيف يتم تطبيق الذكاء الاصطناعي والأتمتة في وظائف الموارد البشرية الرئيسية المعاصرة؟
2. كيف تؤثر العوامل السياقية على فعالية تطبيقات وتدخلات الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية؟
3. ما هي الآليات الرئيسية التي تؤثر من خلالها الذكاء الاصطناعي والأتمتة على عمليات ونتائج تنمية الموارد البشرية؟
4. ما هي بعض النتائج الرئيسية لتبني الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية، وما هي آثارها على نظرية وممارسة تنمية الموارد البشرية؟

ولتوفير فهم أكثر دقة لهذه الأسئلة، يستكشف هذا التقرير ممارسات الموارد البشرية المحددة التي تتأثر بشكل كبير بالذكاء الاصطناعي والأتمتة. ويلقي الضوء على كيفية تشكيل هذه التقنيات لممارسات الموارد البشرية المعاصرة، مع التركيز على القضايا الرئيسية حول التطبيقات والسياق، فضلاً عن تحديد بعض النتائج المرتبطة بتقدم الذكاء الاصطناعي والأتمتة.

إن الحاجة الملحة إلى دراسة من هذا النوع تنبع من المشهد سريع التطور للذكاء الاصطناعي والتغيرات المصاحبة التي يفرضها على ممارسات الموارد البشرية. والواقع أنه مع تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة بشكل متزايد على عالم العمل، فإن فهم دورهما وتأثيرهما على الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية بالنسبة للمنظمات وصناع السياسات والباحثين، وهم يسعون جاهدين للتكيف والازدهار في عصر التحول الرقمي. ومن خلال تبني نهج المراجعة المنهجية، تقدم هذه الدراسة نهجاً صارماً ومنظماً وشفافاً لمراجعة الأدبيات. إن الرؤى المكتسبة من هذه المراجعة لن تساعد ممارسي تنمية الموارد البشرية وصناع السياسات والباحثين في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تنفيذ تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية فحسب، بل ستحدد أيضاً المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث لمعالجة فجوات المعرفة والتحديات التي لا تزال قائمة في هذا المجال سريع التطور.

تم تنظيم بقية هذه المقالة على النحو التالي: يضع القسم التالي سياق الذكاء الاصطناعي والأتمتة في تنمية الموارد البشرية تاريخياً، ويضع الأساس للحجج المركزية لهذه الورقة. يوضح قسم الأساليب بروتوكول المراجعة المنهجية، بما في ذلك معايير الأهلية ومصادر المعلومات واستراتيجية البحث واختيار الدراسة واستخراج البيانات وتقييم الجودة وأساليب التوليف والتحليل. يتم تقديم النتائج في قسم النتائج، مع التركيز على الموضوعات الأساسية للدراسة. يفحص قسم المناقشة هذه النتائج بشكل نقدي، وتأثيراتها على نظرية وممارسة تنمية الموارد البشرية، ونقاط القوة والقيود في

المراجعة. يلخص الاستنتاج الرؤى الرئيسية ويقترح اتجاهات للبحوث المستقبلية في مجال الذكاء الاصطناعي والأتمتة داخل تنمية الموارد البشرية.

فروض الدراسة:

الدراسات السابقة:

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنهجية وطرق البحث:

أدوات الدراسة:

حدود الدراسة:

المراجع:

- Bennett E. E., McWhorter R. R. (2021). Virtual HRD's role in crisis and the post Covid-19 professional lifeworld: Accelerating skills for digital transformation. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1), 5–25 .
- Hassan, A. (2022). The Role of Artificial Intelligence in Human Resources. In: Hamdan, A., Harraf, A., Arora, P., Alareeni, B., Khamis Hamdan, R. (eds) *Future of Organizations and Work After the 4th Industrial Revolution*. *Studies in Computational Intelligence* ,vol 1037. Springer, Cham.
- Arora P., Suri D. (2020). Redefining, relooking, redesigning, and reincorporating HRD in the post Covid 19 context and thereafter. *Human Resource Development International*, 23(4), 438–451.
- Bhatt P. K., Muduli A. (2022). Artificial intelligence in learning and development: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 47(7/8), 677–694

