

العنوان باللغة العربية

أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالب/

آلاء سمير سليمان

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

إهداء

وما طلبت العلم إلا لوجه الله تعالى، امثالاً لقوله سبحانه: (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ) وها أنا اليوم، أقف بكل فخر و إعزاز على عتبة تخرجي من رحلتي الثانية في الماجستير، أرى ثمار السعي، و قطاف التعب، أدرك تماماً أن ما كان لله دام واتّصل.

أرفع قبعتي احتراماً، و أبسط شكري امتناناً لكل من ساندني في هذه الرحلة... وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ.

إلى نبع الحنان، وسر الدعاء المستجاب، إلى أمي الغالية سعاد سليمان. التي كانت و مازالت السند الأول، و اليد التي تمسح التعب بالدعاء، و النور الذي أضاء لي دروب العلم و العمل.

إلى والدي العزيز سمير سليمان، الذي علّمني أن أعتمد على نفسي لأصل إلى أحلامي، و أن لا أركن في طريقي إلا إلى الله، زرع في قلبي معنى القوة و الثقة، و ذلك له الأثر في كل إنجاز حققته.

إلى أخي السند، المهندس أحمد السليمان، رفيق الدرب في لحظاته الحلوة و المرة، و عضيدي الذي لم يخذلني يوماً، فكان لي القوة حين ضعفت، و العون حين أحتجت.

إلى شريك حياتي، رفيق الروح، و زادي في رحلة الكفاح، زوجي العزيز صلاح فارسي، الذي قدّم لي من وقته و صبره و اهتمامه دون كلل، و أحتوى انشغالي بدفء دعمه و هدوء روحه، فكان لي ملاذاً في زحمة الأيام.

إلى مديري الفاضل علي الشهراني، الذي آمن بقدراتي قبل أن أؤمن بها، و منحني الفرص لأتطور، و دفعني دوماً لأن أكون في المكان الذي يليق بطموعي، فله من القلب خالص الشكر و التقدير.

كما أرفع أسى عبارات الشكر و العرفان إلى كل دكتور و دكتورة، و أستاذ و أستاذة، و فريق دعم المقررات في جامعة ميدأوشن، الذين لم يدّخوا جهداً في إيصال العلم، و كانوا لنا عوناً و سنداً في كل خطوة... لكم جميعاً أثر لا يُمحى في رحلتي.

و لا أنسى أن أقدم اعتذاري الممزوج بالحب و التقدير، لكل فرد من عائلتي تأخرت في زيارته، لكل صديقة فقدتني في زحام الدراسة و الانشغال... غيابكم لم يكن إلا ثمناً لنجاح أشاركه اليوم معكم جميعاً بكل فخر.

إلى زملائي الرائعين في فريق العمل، الذين لم يبخلوا عليّ بالدعم و المساندة، و شاركوا أعباء المهام بصدر رحب و روح تعاون، فكنتم خير عون في أصعب الأوقات... شكراً من القلب.

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل، فهو ثمرة من غراس أيديكم و دفء قلوبكم.

آلاء سليمان

فهرس المحتويات:

1.	المخلص	4
2.	الفصل الأول	5
3.	مقدمة	6
4.	مشكلة البحث	6
5.	أهمية الدراسة	7
6.	أهداف الدراسة	7
7.	تساؤلات الدراسة	8
8.	فروض الدراسة	9
9.	النظرية العلمية	10
10.	الفصل الثاني	12
11.	مقدمة	13
12.	الدراسات السابقة	13
13.	الإطار النظري	14
14.	الفصل الثالث	34
15.	المنهجية و طرق البحث	35
16.	مجتمع البحث	35
17.	مجتمع البحث	36
18.	حدود البحث	37
19.	حالة الدراسة	37
20.	الفصل الرابع	39
21.	النتائج	40
22.	التوصيات	44
23.	تحليل البيانات	45
24.	الخاتمة	46
25.	المراجع	47
26.	المراجع العربي	48
27.	الملاحق	50
28.	الاستبانة	51
29.	صفحة غلاف انجليزي	55

المخلص : Abstract

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 شركة بن زقر، 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، الاتمته، عمليات الموارد البشرية

الفصل الأول

المقدمة:

تعد تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي واحدة من أهم التطورات التقنية في العقود الأخيرة، إذ أحدثت تحولاً جذرياً في مختلف ميادين العمل، ولا سيما في إدارة الموارد البشرية. تُستخدم هذه التكنولوجيا لتحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز عمليات اتخاذ القرار. في شركة بن زقر، يعد الدمج بين الذكاء الاصطناعي واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية أداة رئيسية لتعزيز فعالية العمليات الإدارية وتوفير تجربة أفضل للموظفين. (بن سعد الجدعاني, 2024)

إن تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يتجلى في عدة مجالات، بدءاً من عمليات التوظيف حيث يُستخدم التعلم الآلي لتحليل البيانات وتقديم توصيات مبنية على بيانات سابقة، مروراً بتحسين عمليات التفاعل مع الموظفين من خلال أنظمة الدردشة الذكية التي توفر الدعم والردود الفورية. كما يساعد التحليل البياني للبيانات في تقييم الأداء وتحديد مجالات التطوير للنمو المهني للأفراد، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. (الوريدات & 2024 ,

يتطلب تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية فهماً عميقاً للمسلمات التقنية والتنظيمية، مع مراعاة الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية لهذه الأدوات. إن مشروع توظيف الذكاء الاصطناعي في شركة بن زقر لا يقتصر على التقنية فحسب، بل يشمل أيضاً التكيف مع الثقافة التنظيمية والاحتياجات المتغيرة للموظفين. بات من الواضح أن المستقبل يرجح بقوة لتكامل الإنسان والآلة، حيث يُتوقع أن يساهم هذا التعاون، حين يُحقق بفاعلية، في تحقيق بيئة عمل أكثر إنتاجية وابتكاراً (الدين et al).

-مشكلة الدراسة-

تتجلى مشكلة الدراسة في تعقيدات تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، حيث تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مشكلات التكيف والتحول الناجمين عن دمج تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في العمليات البشرية التقليدية (حفي & , 2023). إن الفجوات بين القدرات التقنية والتوقعات البشرية تُشكل تحدياً جوهرياً لأداء إدارة الموارد البشرية، إذ إن العديد من الموظفين يستشعرون القلق إزاء تغييرات الوظائف التقليدية نتيجة الأتمتة. تتعدد هذه القضايا، بدءاً من نقص المعرفة التقنية لدى العاملين، وصولاً إلى المخاوف المتعلقة بفقدان الأمان الوظيفي، مما يستدعي تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي على الثقافة المؤسسية وكيفية إدارته.

فضلاً عن ذلك، فإن عدم وضوح الأهداف المرجوة من تطبيق الذكاء الاصطناعي يُعد عائقاً إضافياً. من الممكن أن يؤدي التبني غير المدروس لهذه التقنية إلى حالة من الإرباك والرفض من قبل العاملين. لذا، تسعى الدراسة إلى تحديد كيف يمكن لشركة بن زقر أن تتجاوز هذه العقبات عبر وضع استراتيجيات شاملة تضمن تحقيق الانتقال السلس لأدوات الذكاء الاصطناعي ضمن الاستراتيجيات الحالية للإدارة. وينبغي أيضاً أن تتضمن هذه الاستراتيجيات برامج تدريبية لتعزيز مهارات الموظفين في التعامل مع الأنظمة الجديدة (بن هبدان & , 2021) وكذلك التعامل مع مخاوفهم بطريقة فعالة.

في نهاية المطاف، يؤكد تحديد مشكلة الدراسة على أهمية فهم الديناميات المعقدة والمتشابكة بين الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية. فمن خلال دراسة هذه الديناميكيات بدقة واهتمام، يمكن لقادة الإدارة الاستفادة بشكل أكبر من

تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة وتحسين الأداء العام، مما يؤدي إلى تطوير بيئة عمل أكثر تأهيلاً، واحتواءً للتحديات الحالية. هذا يمكنهم، في النهاية، من تحديد الأدوات والتقنيات المناسبة التي تخدم الأهداف الاستراتيجية الكبيرة لشركة بن زقر، وتساعدهم على تحقيق نتائج إيجابية مستدامة. (فاروق 2022 et al.)

-أهمية 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.

تحظى دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر بأهمية بالغة، لا سيما في ظل التحولات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم. فبفعل تطور التقنيات الرقمية، يواجه مدراء الموارد البشرية تحديات جديدة تتطلب استراتيجيات مبتكرة وفهمًا عميقًا لكيفية دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات الشركة (et al., 2024). إنّ إدخال هذه التقنيات منح الشركات فرصة لتعزيز كفاءة عملياتها، مما يؤثر بشكل غير مباشر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم، ويعزز من التنافسية في السوق. (أبو الفتوح على، 2022)

علاوةً على ذلك، تُعتبر هذه الدراسة مسعى لتسليط الضوء على كيفية تحسين تجربة الموظف من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتدريب والتقييم. في الوقت الذي تُستخدم فيه الأنظمة الذكية لجمع وتحليل بيانات الموظفين، تصبح القرارات المتعلقة بالموارد البشرية أكثر دقة وسرعة، مما يساعد الإدارات في رصد التوجهات الجديدة واحتياجات الموظفين. كما تُمكن هذه الأنظمة من تخصيص البرامج التدريبية بناءً على الأداء الفردي، مما يساهم في تطوير مهارات القوى العاملة وتعزيز الشعور بالانتماء. (Zhran, 2024)

في سياق شركة بن زقر، يمكن أن تلعب هذه الدراسة دورًا محوريًا في توجيه استراتيجياتها المستقبلية. فهي تُعتبر موردًا حيويًا لفهم أثر التقنيات الحديثة على مختلف جوانب الموارد البشرية، بدءًا من التحليل الاستراتيجي للبيانات وصولاً إلى تحسين الثقافة التنظيمية (صايل محمد البوريني، 2023). يُتوقع أن تسفر النتائج عن توصيات قابلة للتطبيق تُعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية، وتساهم في بناء بيئة عمل أكثر جاذبية وابتكارًا. لذا، فإن هذه الدراسة لا تُعتبر فقط حاجة أكاديمية، بل هي خطوة استراتيجية نحو التكيف مع المستقبل الرقمي (الهادي 2021) الذي يفرض نفسه بقوة على المؤسسات.

-أهداف الدراسة-

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي تتعلق بتوظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بشركة بن زقر، بهدف فهم تأثير هذه التقنيات المتقدمة على بيئة العمل وعمليات اتخاذ القرار داخل المنظمة. أولاً، تهدف الدراسة إلى تحليل كيفية تحسين الذكاء الاصطناعي لكفاءة العمليات الإدارية (زيد & الشورى،

(2022)، مثل التوظيف، وتقييم الأداء، وتخطيط التعاقب، مما يسهل على الشركة اتخاذ القرارات المستندة إلى بيانات دقيقة وتحليلية بدلاً من الاعتماد على الافتراضات.

علاوة على ذلك، ينصب التركيز على استكشاف كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على تعزيز تجربة الموظف. فالتقنيات الحديثة، مثل نظم تحليل البيانات الضخمة، يمكن أن تساعد في فهم احتياجات الموظفين ورغباتهم، مما يساهم في تطوير استراتيجيات تدريبية وتحفيزية مخصصة تعزز من مستوى الرضا والإنتاجية (أبو الفتوح على، 2022). كما تسعى الدراسة إلى دراسة التحديات المحتملة التي قد تواجه الشركة أثناء دمج الذكاء الاصطناعي في أنشطتها، لماذا يعد التعاطي مع قضايا الخصوصية والتوظيف من أبرز هذه التحديات، مما يتطلب استراتيجيات واضحة للتعامل مع تلك القضايا لضمان استدامة التطوير والابتكار (et al).

أخيراً، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى النتائج المستخلصة من تحليل البيانات، والتي يمكن أن تساعد شركة بن زقر في تبني استراتيجيات مبتكرة تعتمد على الذكاء الاصطناعي. ستمكن هذه التوصيات شركات أخرى من فهم كيفية الاستثمار في التكنولوجيا بشكل فعال لتعزيز التعاون بين الإدارات المختلفة (ماجد سليمان الضمور، 2023)، ورفع كفاءة الأداء بشكل عام، مما سيعكس مستقبل إدارة الموارد البشرية المتطور.

-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.

تساؤلات الدراسة هي النقاط المحورية التي توجه البحث وتسهم في بلورة رؤيته. في سياق تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، يتعين النظر في عدة تساؤلات رئيسية. أولى هذه التساؤلات تتمحور حول كيفية دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية، وما هي الأدوات والتقنيات الأكثر فاعلية في تحسين الكفاءة التشغيلية وتعزيز تجربة الموظف. من المهم أيضاً استكشاف السبل التي يمكن من خلالها لهذه التقنيات أن تؤثر على اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والتدريب وتقييم الأداء. (محمد صالح مؤمنة، 2022)

علاوة على ذلك، من الضروري معرفة الآثار المترتبة على تعامل الموظفين مع الذكاء الاصطناعي، وكيف تؤثر تغييرات دور الإنسان في هذه العمليات على استراتيجيات إدارة المواهب. يُطرح سؤال آخر حول إمكانية التوازن بين الأتمتة والبعد الإنساني في الموارد البشرية، وكيف يمكن لشركة بن زقر أن تُعزز من راونها التنظيمي وسط هذه التحولات. بالتوازي، تنبثق تساؤلات تتعلق بالتحديات الأخلاقية والقانونية المرتبطة بتوظيف الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، بما في ذلك تأمين الخصوصية وتجنب التحيز في اتخاذ القرار (زيد & الشورى، 2022).

في نهاية المطاف، تكتسب هذه التساؤلات أهمية خاصة في سياق التحولات المستمرة في بيئات العمل الحديثة، خاصة في ظل التباين المتزايد للتقنيات الحديثة. إن معالجة هذه التساؤلات من خلال البحث والتحليل يوفر إطاراً قائماً لفهم كيفية استفادة شركة بن زقر من الذكاء الاصطناعي لتعزيز استراتيجياتها في إدارة الموارد البشرية (مدالله حمدان العساسفه، 2024). كما يشكل هذا البحث خطوة نحو تعريف المعايير والمتطلبات التي ينبغي أن تلبّيها أي مؤسسة تسعى لإدخال الذكاء الاصطناعي بمسؤولية وكفاءة. (السيد مخلوف &، 2022)

- فروض الدراسة

تستند فرضيات الدراسة إلى عدة ركائز أساسية تهدف إلى تحليل العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، مستندة إلى مجموعة من الاعتبارات النظرية والتطبيقية. أولاً، يُفترض أن تكون تطبيقات الذكاء الاصطناعي قادرة على تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية، من خلال أتمتة المهام المتكررة مثل فرز السيرة الذاتية

وتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين. نتيجة لذلك، يُتوقع أن يساهم هذا التحسين في تقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف والتدريب. (et al., 2024)

ثانيًا، تتمثل فرضية أخرى في أن الذكاء الاصطناعي يُمكن أن يساعد في تعزيز اتخاذ القرار الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية. من خلال تحليل البيانات الكبيرة، يُمكن لأنظمة الذكاء الاصطناعي تقديم رؤى دقيقة حول سلوك الموظفين ومستوى رضاهم، مما يُمكّن الإدارة من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن تطوير السياسات والبرامج الموجهة للموظفين. يُتوقع أن تظهر نتائج هذه الفرضية علاقة إيجابية بين استخدام التقنيات القائمة على الذكاء الاصطناعي وزيادة رضا الموظفين ومستوى الاحتفاظ بهم. (مدالله حمدان العسافه، 2024)

بجانب ذلك، تُعد فرضية التأثير على الثقافة التنظيمية محورًا إضافيًا ومهمًا للدراسة. يُفترض أن إدخال الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل الحديثة حيث تتواجد شركة بن زقر، يؤثر بشكل كبير على الثقافة التنظيمية، وذلك من خلال تعزيز الاعتماد المتزايد على البيانات ودعم الاستجابة السريعة المترتبة على التغيرات المتلاحقة في السوق. ويتطلب هذا التحول تغييرات ملحوظة في سلوكيات الموظفين واستراتيجيات العمل الخاصة بهم، مما قد يؤدي إلى تحول ديناميكي يُعزز الابتكار والتعاون الفعال داخل الفرق المختلفة. بناءً على هذه الفرضيات، سيتم اختبار تأثير الذكاء الاصطناعي بدقة على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، مما يعكس الأبعاد المتعددة والقدرات التحولية التي يتمتع بها الذكاء الاصطناعي في إطار العمل المؤسسي، بالإضافة إلى قدرته على خلق بيئة عمل أكثر مرونة وكفاءة. (عبد2022)

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

يتطلب إعداد بحث معمق حول "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر" اتباع نظرية علمية منهجية دقيقة وشاملة تضمن تحقيق نتائج موثوقة وموضوعية دون تشتت. وفي هذا السياق المهم، تعتمد هذه النظرية على إطار عمل متكامل يتضمن خطوات متسلسلة تبدأ بتحديد المشكلة البحثية بدقة وعمق، مروراً بجمع البيانات اللازمة من مصادر متعددة وموثوقة، ثم تحليلها باستخدام وسائل علمية متقدمة تمكّن الباحث من استخلاص الاستنتاجات الفعالة التي ستضيء على الموضوع بشكل شامل. يتمثل الهدف الأساسي لهذا البحث في استكشاف كيف يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي، مثل التحليل التنبؤي والتعلم الآلي، أن تُحدث تغييراً جذرياً في التقنيات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من كفاءة العمليات ويساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام لشركة بن زقر. (الكريم بدرخان)

من الناحية العملية، يُعتبر المنهج الكمي أحد الأسس الرئيسية التي يستند إليها هذا البحث، حيث يتم جمع وتحليل بيانات رقمية بشكل إحصائي دقيق للغاية وبطريقة منهجية لتمكين الوصول إلى نتائج موضوعية، بهدف تحديد العلاقة الدقيقة والمعقدة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في مختلف مجالات العمل وفعالية إدارة الموارد البشرية والموارد المتنوعة المتاحة. تُساهم الدراسات الاستقصائية والمقاييس الموحدة في خلق عينات واسعة تمكّن الباحثين من تعميم النتائج المستخلصة عليها بشكل موثوق وفعال. بالإضافة إلى ذلك، يلعب المنهج الكيفي دوراً بارزاً ومهماً في توسيع الفهم العميق لتجارب الأفراد داخل بيئة العمل، مما يتيح للباحثين القيام بتحليل عميق للتصورات والمواقف

تجاه توظيف الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية واستخدامه لتحسين العمليات الإدارية وتيسير الإجراءات داخل المنظمات (السيد مخلوف & 2022)، مما ينعكس على جودة الأداء العام.

علاوة على ذلك، تركز النظرية العلمية المستخدمة على تحقيق موثوقية النتائج بشكل فعال من خلال استخدام أدوات وأساليب قياس معتمدة وموثوقة. كما يتم التأكيد بشكل مستمر على أهمية أن تكون الفرضيات مبنية على أسس نظرية واضحة ومقبولة، مما يسهل اعتمادها في السياقات العملية المختلفة (د. هادية الشامي، م. زينة محمد سعدون، 2024). في النهاية، يجمع هذا الإطار بين المنهجين الكمي والكمي بشكل متوازن، مما يمنح دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر عمقاً وشمولية تعززان من مصداقيتها وملاءمتها لتحديات العمل الحديث المتزايدة والمتطورة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

تعتبر الدراسات السابقة حول أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية محورا جوهريا لفهم كيفية تأثير التقنيات الحديثة على منظومات العمل التقليدية. تشير العديد من الأبحاث إلى أن إدماج الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تعزيز الكفاءة وتحسين اتخاذ القرار. على سبيل المثال، دراسة أُجريت في عام 2020 على شركات متعددة الجنسيات أكدت أن تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي لتحديد المتقدمين الأنسب لوظائف معينة أسهم في تقليل الوقت المستغرق في عملية التوظيف بنسبة تصل إلى 30%. (السيد مخلوف & 2022)

تتناول دراسات أخرى أثر الذكاء الاصطناعي على تفاعل الموظفين وتطورهم المهني. حيث أظهرت أبحاث قام بها مركز الدراسات التقنية أن الشركات التي اعتمدت حلول الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء والمكافآت سجلت ارتفاعاً في مؤشرات الرضا الوظيفي والتفاعل الإيجابي بين الموظفين بنسبة 25%. في هذا السياق، يتم استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الأداء وتقديم توصيات للموظفين بشأن مجالات التطوير، مما يعزز من شعورهم بالاستثمار المنظم في مسيرتهم المهنية. (السيد مخلوف & 2022)

علاوة على ذلك، تم التطرق في دراسات متعددة إلى التحديات المرتبطة بدمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مثل مقاومة التغيير وضرورة التأكيد على الجانب الأخلاقي في استخدام البيانات. وتبرز هذه الدراسات أهمية تدريب الكوادر البشرية على التعامل مع هذه التقنيات الجديدة لضمان نجاح عملية التحول الرقمي في المؤسسات. هذه الديناميكية تشير إلى عملية شاملة تتطلب مفاهيم جديدة في القيادة وإدارة التغيير، مما يبرز الأثر الأعمق للذكاء الاصطناعي على الثقافة المؤسسية وأبعادها الإنسانية. وبناءً على ذلك، يمثل فهم هذه الأنماط والأبعاد خطوة ضرورية نحو قيادة فعالة تجمع بين الفعالية التكنولوجية والمهارات البشرية. (Ali, 2025)

-الدراسات السابقة

تعتبر دراسات سابقة عديدة نقطة انطلاق لفهم التأثيرات العميقة للذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، لا سيما في سياق شركة بن زقر. يشير البحث إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي، مثل أدوات تحليل البيانات والبرمجيات المتقدمة، قد ساهمت في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية من خلال توفير رؤى دقيقة حول أداء الموظفين واحتياجاتهم التدريبية (مصطفى & 2023). إحدى الدراسات التي تناولت هذا الموضوع أظهرت أن استخدام تحليل البيانات الكبيرة يمكن أن يعزز من قدرة المدراء على تقييم أداء الموظفين، مما يساعد في تحديد المحاور التي تحتاج إلى تحسين، ويؤدي في نهاية المطاف إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

علاوة على ذلك، توضح الأبحاث أن الذكاء الاصطناعي لا يقتصر على تقييم الأداء فحسب، بل يمتد إلى تحسين تجربة الموظف ككل. فقد أظهرت دراسة حديثة تأثير نظام المساعد الافتراضي الذكي في تخفيف الأعباء الإدارية التقليدية، مما أتاح للموظفين تطوير مهاراتهم والتركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية. هذه الأنظمة ليس فقط تعزز من التواصل الداخلي، ولكنها تساهم في خلق بيئة عمل تفاعلية ومحفزة، والتي تعود بالفائدة على كل من الموظف والشركة. (رفعت et al. 2024)

مع ذلك، يجب الإشارة إلى التحديات المحتملة التي قد تنتج عن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. فقد أظهرت بعض الدراسات أن هناك مخاوف تتعلق بخصوصية البيانات وأخلاقيات استخدام التقنيات المتطورة في تقييم الأداء. بالإضافة إلى ذلك، فقد تم الإشارة إلى الحاجة إلى توعية شاملة للعاملين بشأن كيفية التعامل مع هذه التقنيات الجديدة، لضمان زيادة مستويات الثقة في النظام. لذلك، تبين الأبحاث أن دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يتطلب موازنة دقيقة بين الابتكار التكنولوجي وضمان حماية حقوق الموظفين. (زيد & الشورى، 2022)

الإطار النظري

يعتبر الإطار النظري أساساً لفهم الأثر المتزايد للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، حيث يُفسر كيفية تأثير التقنيات الحديثة على دور المختصين في هذا المجال. يتضمن الذكاء الاصطناعي مجموعة من الأنظمة والبرمجيات التي تُستخدم لأتمتة وتحسين العمليات الإدارية، مما يتيح للموارد البشرية التركيز على المهام الاستراتيجية بدلاً من المهام الروتينية. يساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة عملية التوظيف، من خلال تحليل السيرة الذاتية للمرشحين واستخدام التقنيات التي تقيم المهارات بموضوعية، مما يساعد في اختيار أفضل المرشحين بشكل أسرع وأدق.

يدعم الإطار النظري أيضاً فهم كيفية استغلال الشركات للبيانات الضخمة في اتخاذ القرارات، حيث يجمع الذكاء الاصطناعي البيانات من مجموعة متنوعة من المصادر، مثل استبيانات الموظفين وأداء العمل، لتحليل الاتجاهات وتوقع التغيرات المحتملة. على سبيل المثال، يمكن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتوقع معدلات الدوران في العمل بناءً على أنماط أداء الموظفين والتفاعل الاجتماعي، مما يمكن الإدارة من اتخاذ خطوات استباقية لتعزيز الاحتفاظ بالموظفين وتحسين بيئة العمل.

يؤكد الإطار النظري على أهمية التوازن بين الأتمتة والتفاعل البشري، حيث يجب أن تُكمل أدوات الذكاء الاصطناعي العمليات البشرية بدلاً من استبدالها. يُعد التفاعل البشري ضرورياً في إدارة الموارد البشرية، إذ يبقى العنصر البشري هو المحور الأساسي في بناء علاقات عمل قوية وتأمين رضى الموظفين. في هذا السياق، تبرز الحاجة إلى استراتيجيات تعليمية وتدريبية تدرب الأفراد على استخدام التقنيات المتطورة، مما يُعزز من الكفاءة ويضمن تكامل الذكاء الاصطناعي بسلاسة في البيئة العمل. وبالتالي، يوفر هذا الإطار النظري الأساس لفهم المشهد المتغير في إدارة الموارد البشرية نتيجة ظهور التقنيات الذكية، مما يساعد في وضع استراتيجيات فعالة لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي قد تطرأ في المستقبل.

عواقب إغفال الذكاء الاصطناعي والأتمتة

إن إغفال الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية يُعد بمثابة تجاهل لمتطلبات العصر الحديث، حيث تترتب على هذا الإغفال عواقب وخيمة تؤثر بشكل مباشر على الأداء والكفاءة داخل الشركات. من خلال الاعتماد الكامل على العمليات التقليدية، تغفل المؤسسات الفرص لتسريع الإجراءات وتحسينها، مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية الموظفين وزيادة الأخطاء البشرية. على سبيل المثال، العمليات اليدوية مثل إدارة الرواتب وتقييم الأداء سيتم مواجهتها بتحديات

عدة، بدءاً من التوزيعات غير الدقيقة وانتهاءً ببطء الأداء، مما يُثقل كاهل الفرق البشرية ويحد من إبداعهم وتفانيهم في العمل.

علاوة على ذلك، فإن التخلي عن أدوات الذكاء الاصطناعي في سياق التوظيف والتدريب والتطوير يمكن أن يؤثر سلباً على قدرة الشركة على التنافس في السوق. فقد أظهرت الدراسات أن الشركات المتقدمة التي تستثمر في الذكاء الاصطناعي تتمتع بقدرة أكبر على جذب أفضل المواهب وتحسين تجربة الموظفين بشكل شامل. بالمقابل، فإن الشركات التي تفتقر إلى هذه الحلول الحديثة قد تواجه صعوبة في استقطاب الكوادر المتميزة، مما ينتج عنه فجوة في المهارات ويحد من الابتكار والتقدم. إن الفشل في تحديث استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تفشي روح الاستسلام والفشل في المؤسسات.

تمتد عواقب الإغفال إلى المجال المالي أيضاً، حيث قد تطرأ زيادة ملحوظة في التكاليف التشغيلية واللوجستية. الشركات التي تعتمد على الأساليب التقليدية قد تضطر لإنفاق موارد أكبر على عمليات إدارتها، بدءاً من الرواتب وصولاً إلى التكاليف المتعلقة بالتدريب والتأهيل. يُمكن أن يؤدي عدم الاستغلال الأمثل للذكاء الاصطناعي إلى عواقب مالية غير مستدامة، تعيق قدرة الشركة على توسيع نطاقها وتحقيق الأهداف التوسعية. وبالتالي، يظهر بوضوح أن غياب الذكاء الاصطناعي والأتمتة ليس مجرد مسألة تقنية، بل هو قرار استراتيجي يمكن أن يجلب العديد من التحديات التي تُلقي بظلالها على جميع جوانب الأعمال.

تأثيرات سلبية على الأداء والكفاءة

تتعدد التأثيرات السلبية للذكاء الاصطناعي والأتمتة على الأداء والكفاءة، حيث يمكن أن تتسبب هذه التقنيات في نتائج غير متوقعة تؤثر بشكل جذري على بيئة العمل. أحد أبرز هذه التأثيرات هو الاعتماد المفرط على الأنظمة الآلية، مما يؤدي إلى تقليص مستوى المشاركة البشرية في العمليات الوظيفية. هذا الأمر قد ينجم عنه إغفال العناصر البشرية الحيوية التي لا يمكن استبدالها بالذكاء الاصطناعي، كالإبداع، والحس التفاعلي، والقدرة على فهم التفاصيل الدقيقة للسياقات الاجتماعية والثقافية في العمل.

علاوة على ذلك، قد يجر تحقيق الأتمتة إلى تقليل المرونة في استجابة المؤسسات للاحتياجات المتغيرة. عند اعتماد الأنظمة الآلية بشكل كبير، تصبح عملية تعديل الأهداف أو تغيير الاستراتيجيات أكثر تعقيداً. فقد يتطلب إدخال تغييرات في المؤسسات التي تعتمد الأتمتة على تغيير البرامج أو إعادة برمجة الأنظمة، مما ينجم عنه فترات تباطؤ يمكن أن تؤثر على الإنتاجية. كذلك، يتعرض الموظفون إلى ضغوطات نفسية نظراً لاحتمالات فقدان وظائفهم أو تقليص دورهم في بيئة العمل، مما ينجم عنه انخفاض في الروح المعنوية وتراجعا في مستوى الأداء.

وفي سياق متصل، ينبغي الإشارة إلى أن إدخال الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى إشكاليات في جودة العمل. فعلى الرغم من إمكانية الأتمتة في تحسين الكفاءة في أداء المهام الروتينية، إلا أن الأنظمة الذكية قد تفتقر إلى الفهم العميق للمعايير النوعية المطلوبة في بعض الوظائف. وبالتالي، يصبح من الممكن التوصل إلى نتائج غير مرضية أو ذات جودة منخفضة، مما قد يتعارض مع معايير الأداء المحددة مسبقاً. إن هذه التأثيرات السلبية، بشكل عام، تشكل تحدياً كبيراً أمام

الشركات، مما يستوجب استراتيجيات متوازنة تتيح الاستفادة من التقنيات الجديدة دون إغفال الجوانب الإنسانية في العمل.

فقدان القدرة التنافسية في السوق

تشكل القدرات التنافسية في السوق عنصراً حيوياً للنجاح المستدام لأي مؤسسة، وخصوصاً في سياقات الأعمال المعاصرة المليئة بالتحديات. إن عدم اعتماد التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة يمكن أن يؤدي إلى فقدان كبير لهذه القدرات، مما يضعف مكانة الشركات في الأسواق العالمية. في الحالة المحددة لشركة بن زقر، تشير الإحصائيات إلى أن المنافسين الذين قاموا بتبني هذه التكنولوجيا شهدوا تحسناً ملحوظاً في الأداء وزيادة في حصة السوق، في حين أن المنافسين التقليديين عانوا من الركود وتراجع العائدات.

ترك الأتمتة والذكاء الاصطناعي أثراً عميقاً على جعل عمليات الشركات أكثر كفاءة، مما يسمح لها بتقديم خدمات أكبر بتكلفة أقل. وفي حين أن المضي قدماً بإيجابية نحو هذه التغييرات قد يحقق نتائج ملموسة، فإن التخلف في مواكبتها يؤدي إلى تحميل الشركات تكاليف مرتفعة أو حتى فقدان الفرص التجارية. بالتالي، يصبح توظيف هذه التقنيات عنصراً حاسماً في عملية اتخاذ القرار، حيث أن الفشل في تطبيقها يؤدي إلى تآكل القدرة التنافسية بشكل متدرج. فعلى سبيل المثال، إذا تمكنت الشركات المنافسة من أتمتة خطوط الإنتاج وتبني نظم الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتحسين عمليات التوظيف، ستصبح قادرة على تلبية احتياجات السوق بشكل أسرع وأكثر فعالية من الشركات التي تتأخر عن هذا التوجه.

هذا الفقدان في القدرة التنافسية ليس مجرد خسارة موقع في السوق، بل يتجاوز ذلك ليشمل التهديدات المتعلقة بالاستدامة المستقبلية. فالركود وتراجع حصة السوق قد يتحولان إلى انكماشات اقتصادية، مما يؤدي بصورة مباشرة إلى فقدان الثقة بين العملاء والمستثمرين على حد سواء. ولذلك، من الأهمية بمكان أن تدرك الشركات مثل بن زقر خطورة تجاهل هذه التوجهات التكنولوجية، وتتخذ خطوات جادة لاستعادة مستوى تنافسيها من خلال الابتكار والتحسين المستمر.

زيادة التكاليف التشغيلية واللوجستية

تشير الدراسات إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي، على المدى القريب، إلى زيادة التكاليف التشغيلية واللوجستية، وهو الأمر الذي قد يكون عكس ما تسعى الشركات لتحقيقه. فعلى الرغم من الفوائد الكبيرة المحتملة من تحسين الكفاءة وتقليل الخطأ البشري، إلا أن الاستثمار الأولي في التكنولوجيا ومنصات البيانات اللازمة يمكن أن يكون مرتفعاً للغاية. هذا يُحتمل أن يتسبب في ضغوط مالية إضافية على الشركات، خصوصاً تلك التي تعاني من انخفاض في عائدات النمو أو تلك التي كانت تعتمد سابقاً على النماذج التقليدية في تشغيل الأعمال.

إضافةً إلى ذلك، يتطلب دمج الديناميكيات التكنولوجية الجديدة في العمليات الحالية تدريباً متقدماً للموظفين، مما يؤدي إلى تكاليف إضافية تتعلق بتكاليف التدريب والتنمية. وقد تساهم هذه العناصر في زيادة النفقات بشكل ملحوظ؛ في حين أن هذه الجهود قد تؤتي ثمارها على المدى الطويل، فإنها تجعل من الصعب على الشركات في البداية موازنة الميزانية. وبالتالي، قد تظهر المخاطر الاقتصادية، حيث يمكن أن تكون الشركات التي تفتقر إلى الموارد اللازمة لمواكبة هذه التغيرات عرضة للركود أو حتى الفشل.

علاوة على ذلك، قد تؤدي تقنية الأتمتة، في بعض الحالات، إلى زيادة التكلفة اللوجستية المرتبطة بالمحافظة على الأنظمة التكنولوجية والبنية التحتية المطلوبة لدعم العمليات الجديدة. فالشركات تحتاج إلى أنظمة صيانة دورية وموارد بشرية مختصة للإشراف على منصات الذكاء الاصطناعي، ما يُضيف عبئاً إضافياً على الميزانية. كذلك، يمكن أن يؤدي الاعتماد المفرط على الأتمتة إلى عوائق غير متوقعة في تكامل سلاسل الإمداد، حيث يمكن أن تتسبب الشركات التكنولوجية غير المتوافقة في مشكلات في التواصل والتنسيق عبر الشبكات اللوجستية المختلفة. وبذلك، يصبح من الواضح أن هناك توازناً دقيقاً يجب على الشركات مراعاته بين تكاليف الاستثمار في الذكاء الاصطناعي والأتمتة، والفوائد المحتملة التي قد تنشأ عنها، وتأثير ذلك على مرونتها وتنافسيتها في السوق.

المخاطر في حال الاستخدام

تتضمن المخاطر المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية لشركة بن زقر مجموعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً على الفعالية والأداء العام. أولاً، تظهر مخاطر التكنولوجيا التي تتعلق بالاعتماد على هذه الأنظمة المتطورة. يمكن أن تتعرض التقنيات للثغرات الأمنية، مما يؤدي إلى انكشاف البيانات الحساسة للموظفين والشركة على حد سواء. كما أن الاعتماد المفرط على التكنولوجيا قد يؤدي إلى تجاهل القضايا الإنسانية، مثل الحاجة إلى التفاعل الشخصي في معالجة شكاوى الموظفين أو في إدارة فرق العمل المتنوعة. يضاف إلى ذلك أن الأخطاء البرمجية أو التحديثات غير المدروسة قد تؤدي إلى أنظمة غير موثوقة، مما يسبب إرباكات في العمليات اليومية.

ثانياً، تتعلق مخاطر البيانات بجمع وتحليل كميات ضخمة من المعلومات. قد ينجم عن ذلك سوء استخدام البيانات أو عدم الامتثال للمعايير الأخلاقية والقانونية عند التعامل مع معلومات الموظفين. إذا لم يتم تطبيق ضوابط صارمة لحماية البيانات، يمكن أن يتعرض هؤلاء الأفراد للمخاطر الناتجة عن تسرب بياناتهم الشخصية أو استخدامها بشكل غير مرخص. إضافةً إلى ذلك، تساهم التحيزات الموجودة في خوارزميات الذكاء الاصطناعي في تمييز غير عادل في تعيين الموظفين أو تقييم أدائهم، مما قد يؤدي إلى بيئة عمل غير عادلة ويضر بسمعة المؤسسة.

أخيراً، المخاطر المتعلقة بالتوظيف تتعلق بنقل صلاحيات اتخاذ القرار إلى أنظمة تعتمد على الذكاء الاصطناعي. هذه الأساليب، رغم فعاليتها في تسهيل العمليات، قد تؤدي إلى تقليل فرص التوظيف التقليدية التي تعتمد على الحكم البشري والحدس في تقييم المرشحين. إذا لم يتم مراعاة الجوانب الإنسانية والاجتماعية في العمليات التوظيفية، قد تجد المؤسسات نفسها في مواجهة صعوبات في خلق بيئة عمل شاملة ومنتجة. تبرز هذه المخاطر بشكل خاص حينما

يتعلق الأمر بمواءمة ثقافة الشركة ومنهجيتها مع ابتكارات التكنولوجيا، مما يتطلب توازنًا دقيقًا بين الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة والحفاظ على الطابع الإنساني في بيئات العمل.

مخاطر التكنولوجيا

تعتبر التكنولوجيا في مجال إدارة الموارد البشرية، خاصةً الذكاء الاصطناعي والأتمتة، سلاحًا ذا حدين، حيث تحمل في طياتها فوائد كبيرة، لكنها أيضًا تعرض الشركات لمجموعة من المخاطر التي ينبغي الانتباه إليها. من أبرز هذه المخاطر هو الاعتماد المفرط على الأنظمة التكنولوجية، الذي قد يؤدي إلى تقليص التفاعل الإنساني داخل المؤسسة. يمكن أن تؤدي الأتمتة إلى تجاهل الفروق الفردية للموظفين، مما يؤثر سلبيًا على روح الفريق وثقافة العمل. علاوة على ذلك، يؤدي الغياب عن التعامل الشخصي إلى تقليل القدرة على معالجة القضايا المتعلقة بالموظفين بشكل فعال، مما قد يفضي إلى تزايد المشكلات الداخلية وتفشي الإحباط.

يضاف إلى ذلك، فإن المخاطر الأمنية تكتسب أهمية خاصة في ظل اعتماد الشركات على أنظمة متكاملة تقوم على الذكاء الاصطناعي. تتعرض البيانات الحساسة، مثل ملفات الموظفين والسجلات المالية، لتهديدات متزايدة من الهجمات الإلكترونية، مما يعرض الشركات لخسائر مالية جسيمة وضرر محتمل للسمعة. إن تحليل البيانات الضخم مقارنة مع نقص الوعي الأمني الذي تعاني منه بعض الشركات يعزز من احتمال وقوع هجمات على الشبكات أو تسرب معلومات قد تُستغل بطرق غير مشروعة.

إلى جانب هذه المخاطر، تبرز مسألة التغير التكنولوجي السريع كعنصر مقلق آخر. يتطلب التقدم المستمر في ذكاء الأعمال وأدوات الأتمتة تحديثات دورية وتدريب مستمر للموظفين، مما يزيد من الأعباء التشغيلية والتكاليف. الالتزام بالابتكارات التقنية الجديدة بدون استراتيجية تدعيم كافية يمكن أن يؤدي إلى زعزعة استقرار العمليات الحالية، حيث قد يجد العاملون أنفسهم في صراع مزدوج للتأقلم مع أنظمة جديدة بينما يستمرون في تنفيذ المهام التقليدية. هذه الديناميكية قد تخلق بيئة عمل مشوشة، تتسبب في انخفاض رضا الموظفين واهتمامهم. لذا، يجب على الشركات مزدوجة الاهتمام بتنفيذ التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية أن توازن بين الاستفادة من المزايا المحتملة والحذر من المخاطر المرتبطة بذلك.

مخاطر البيانات

تتسم مخاطر البيانات في سياق تطبيق الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية بشركة بن زقر بتعقيد كبير، حيث تتنوع هذه المخاطر في جوانب عديدة بدءاً من القضايا المتعلقة بالخصوصية والأمان وصولاً إلى التواصل غير الفعال للمعلومات. إن استخدام تقنيات تحليل البيانات المتقدمة يمكن أن يؤدي إلى جمع كميات هائلة من بيانات الموظفين والمستخدمين، مما يزيد من فرص التعرض للاختراقات الأمنية. عندما تضع الشركات ثقتها في الأنظمة الذكية، فإنها تعرض نفسها لمخاطر تسرب المعلومات الحساسة، والتي قد تشمل سجلات الأداء، والأجور، والمعلومات الشخصية، مما يعرض الأفراد للتمييز أو الاستخدام غير الأمين لتلك البيانات.

علاوة على ذلك، فإن الأخطاء في معالجة البيانات أو تحليلها يمكن أن تؤدي إلى اتخاذ قرارات غير دقيقة وغير عادلة تتعلق بتوظيف الموظفين أو تقييم أدائهم. على سبيل المثال، إذا كان النظام يعتمد على بيانات غير مكتملة أو منحازة، فقد يؤدي ذلك إلى استنتاجات غير صحيحة حول كفاءة موظف ما أو قدراته، مما يؤثر سلبًا على بيئة العمل من خلال تعزيز ثقافة عدم الثقة أو دفع المواهب الفعالة إلى خارج المنظمة. لذلك، يقتضي الأمر من إدارة الموارد البشرية أن تتبنى معايير واضحة لإدارة البيانات، ضمان دقتها وتحديثها بانتظام.

تساهم التشريعات، مثل قانون حماية البيانات العامة (GDPR)، في تأطير كيفية إدارتها للبيانات في سياق الأعمال، مما يضيف طبقة من التعقيد حول الالتزام بالمسؤوليات القانونية. هذا النظام القانوني يتطلب من المؤسسات تنفيذ استراتيجيات حماية مناسبة، مثل التشفير أو الوصول المحدد للبيانات، مما يعكس على نحو متزايد ضرورة اتخاذ تدابير فعالة لدرء هذه المخاطر. في النهاية، يتضح أن إدارة المخاطر المرتبطة بالبيانات تتطلب توازنًا دقيقًا بين الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة وتحقيق الأمان وحماية الخصوصية، مما يملئ على الشركات أن تكون استباقية في معالجتها لهذه التحديات للحفاظ على أداء ونزاهة بيئة العمل.

مخاطر التوظيف

تتضمن مخاطر التوظيف في سياق الذكاء الاصطناعي والأتمتة تأثيرات ملحوظة على عمليات اختيار وتوظيف الموظفين، مما يتطلب من شركات مثل بن زقر إعادة التفكير في استراتيجياتها. أولاً، تُعد هناك مخاطر مرتبطة بالتحيز في خوارزميات التوظيف؛ فالتقنيات المعتمدة لاختيار المرشحين قد تعكس التحيزات الاجتماعية والثقافية الموجودة مسبقًا، مما يؤدي إلى تهميش فئات معينة من المتقدمين. على سبيل المثال، يمكن أن يفصل النظام المرشحين من خلفيات معينة بناءً على بيانات سابقة، مما ينتج عنه بيئة عمل غير متنوعة تفتقر إلى الابتكار والقدرة على فهم أسواق متنوعة.

علاوة على ذلك، يمكن أن تسهم الأتمتة في رفع مستويات التوظيف المتاحة بشكل غير متوقع، مما يؤدي إلى تقليل الفرص أمام البعض. قد يتسبب الاعتماد الأكبر على الأنظمة الذكية في تجاوز بعض الوظائف التقليدية ومتطلبات المهارات التقليدية، مما يخلق تحديات للموظفين الحاليين الذين قد يحتاجون إلى إعادة تأهيل لمواجهة متطلبات عمل جديدة. تتطلب هذه التحولات استثمارًا مستمرًا في التدريب والتطوير، إلا أن الشركات قد تتعامل مع ضغوط لتقليل التكاليف، مما قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات لا تعكس أولويات النمو المستدام.

بجانب هذه المخاطر، تبرز إمكانية حدوث انتهاكات في الخصوصية والامتثال القانوني، حيث يرتبط استخدام البيانات الشخصية في عمليات التوظيف بمسؤوليات قانونية تتطلب دقة وعناية في التعامل. يجب على إدارة الموارد البشرية أن تعي أهمية سرية المعلومات وحقوق الأفراد، حيث إن التهاون في مراعاة هذه الأمور قد يتسبب في تداعيات قانونية وخسائر مالية ناتجة عن دعاوى قضائية. بالتالي، يجب على شركة بن زقر تطوير إطار عمل متكامل يُركز على تقليل هذه المخاطر والاستفادة من الذكاء الاصطناعي بطرق تضمن التوظيف العادل والمستدام.

أنواع المخاطر في كلا الحالتين

تتضمن مخاطر تنفيذ الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية مجموعة متنوعة من التحديات التي يمكن تصنيفها إلى عدة أنواع رئيسية. في البداية، تتعلق المخاطر التشغيلية بكيفية تفاعل الموظفين والأنظمة مع التطبيقات التكنولوجية الجديدة. تشمل هذه المخاطر فقدان الكفاءات البشرية نتيجة الاعتماد المفرط على الأنظمة الآلية، مما قد يؤدي إلى افتقار الموظفين إلى المهارات الضرورية للتكيف مع المتطلبات الجديدة للسوق. كما أن هناك تحديات تتعلق بخصوصية البيانات وأمان المعلومات، حيث يمكن أن تتعرض معلومات الموظفين لانتهاكات أو تسريبات إذا لم يتم تأمين الأنظمة بشكل فعال. لذلك، من الضروري إنشاء استراتيجيات واضحة لإدارة هذه المخاطر، يمكن أن تشمل التدريب المتكرر للموظفين وروتينات الأمان الفعالة.

أما المخاطر الاستراتيجية، فتظهر عندما تؤثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على الهيكل التنظيمي وقرارات الإدارة. قد يؤدي التحول نحو الأتمتة إلى تغييرات في توزيع الوظائف وأدوار الموظفين، ما قد يسبب عدم توافق بين الأهداف الاستراتيجية للشركة وبين احتياجات القوى العاملة. إضافةً إلى ذلك، فإن الاعتماد على الأنظمة الذكية قد يجعل الشركات عرضة لأخطاء في التقييم والقرارات الناتجة عن الخوارزميات، مما يساهم في تفاقم المشكلة الاستراتيجية. لذا من الأهمية بمكان أن تكون هناك آليات لرصد وتقييم التأثيرات الاستراتيجية بشكل دوري.

فيما يتعلق بالمخاطر المالية، تتمثل في تكاليف الدمج والمشاريع التكنولوجية. يعتبر الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة مكلفاً، مما يتطلب من الشركات تخصيص موارد مالية ضخمة. إذا لم تحقق هذه التقنيات العائد المتوقع لتعزيز الإنتاجية أو تحسين دقة عمليات الموارد البشرية، فقد تؤثر سلباً على الميزانية الإجمالية. بالإضافة إلى ذلك، قد تحدث تغييرات غير متوقعة في السوق تؤدي إلى تقلبات في الأداء المالي، مما يتطلب استراتيجيات مالية مرنة للتكيف مع هذه التغيرات. من خلال فهم هذه الأنواع المختلفة من المخاطر، يمكن لشركة بن زقر تعزيز الممارسات الإدارية الفعالة والتقليل من المخاطر المحتملة للعمليات المستقبلية.

المخاطر التشغيلية

تعد المخاطر التشغيلية من العناصر الأساسية التي تؤثر بعمق على فعالية إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، خاصة في ظل التصاعد السريع لتقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة. تتمثل هذه المخاطر في الأخطاء البشرية، والتي ربما تتفاقم نتيجة الاعتماد المتزايد على الأنظمة الأوتوماتيكية، حيث يمكن أن يؤدي نقص الفهم الكافي للتكنولوجيا إلى أخطاء في التنفيذ. على سبيل المثال، قد يحدث أن يتسبب انعدام الدقة في البيانات المدخلة، أو عدم التوافق بين الأنظمة المختلفة، في اتخاذ قرارات غير رشيدة تؤثر على استراتيجيات التوظيف أو إدارة الأداء.

علاوة على ذلك، فإن الأتمتة قد تؤدي إلى فقدان الوظائف التقليدية داخل قسم الموارد البشرية، ما يمكن أن يعمل على تقليص التنوع من حيث المهارات والخبرات في الفريق. فرغم وجود فوائد ملحوظة مثل تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف، تظل المخاطر الناتجة عن إحلال الأنظمة الذكية محل العمال البشريين ضرورةً للتصدي لها بعناية. وتظهر تحديات أخرى في كيفية التفاعل بين الذكاء الاصطناعي والعنصر البشري، حيث يمكن أن يؤدي عدم التوافق بين

الآليات الحديثة والفهم الثقافي للموظفين إلى خلق بيئة عمل غير مناسبة، مما قد ينجم عنه توترات تؤثر سلباً على الإبداع والإنتاجية.

من ناحية أخرى، قد تتعرض البيانات الحساسة، المرتبطة بموظفي الشركة، لمخاطر متزايدة من حيث الاختراقات الأمنية. إذ أن الاعتماد المتزايد على الأنظمة الرقمية يعرض البيانات الشخصية لتحديات جديدة، تتطلب من إدارة الموارد البشرية تطبيق أنظمة أمان قوية ومتطورة لضمان الحفاظ على الخصوصية. وبالتالي، تكون المخاطر التشغيلية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة تحتم على الشركات مثل بن زقر تطوير استراتيجيات متكاملة لمعالجة هذه التحديات، ضامنةً استمرارية عملياتها وفعاليتها في بيئة الأعمال المتغيرة.

المخاطر الاستراتيجية

تُعتبر المخاطر الاستراتيجية من العناصر البارزة التي يجب أن تأخذها شركة بن زقر في الاعتبار عند دمج الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية. تنبع هذه المخاطر من التغيرات الكبيرة التي قد تطرأ على البيئة التنظيمية نتيجة للاستخدام المتزايد للتكنولوجيا. إن الاعتماد على الأنظمة الذكية قد يؤدي إلى تآكل بعض المهام البشرية التقليدية، مما يستدعي إعادة التفكير في استراتيجيات التوظيف والتدريب. من المحتمل أن يؤدي نقص المهارات الرقمية بين العاملين إلى تعثر الشركة في تحقيق أهدافها، ما يبرز أهمية بناء قدرات الأفراد وتطوير مهاراتهم للتكيف مع التحولات الحالية.

بالإضافة إلى ذلك، تتجلى المخاطر الاستراتيجية في مسألة عدم التوافق التكنولوجي. إذا ما اعتمدت شركة بن زقر على نظم الذكاء الاصطناعي من دون تقييم شامل للتوافق بينها وبين الأنظمة والمداخلات الحالية، فقد تتعطل عمليات المؤسسة أو تتعرض لنقص في الكفاءة. فضلاً عن ذلك، فإن عدم الاستغلال الأمثل للبيانات التي تتم معالجتها من خلال تلك الأنظمة قد يؤدي إلى قرارات استراتيجية غير مدروسة. لذا فإن الحاجة تكمن في إنشاء إطار عمل واضح لتوجيه استخدام التكنولوجيا، يضمن تضمين الأبعاد الإنسانية ويعزز التفاعل بين الأنظمة وموارد البشرية.

علاوة على ذلك، يمكن أن تساهم المخاطر الاستراتيجية في إحداث تحديات تتعلق بالامتثال للتنظيمات والقوانين المحلية والدولية. قد تتطلب مواد التعامل مع البيانات الشخصية اتخاذ إجراءات صارمة لضمان عدم انتهاك الخصوصية أو الأمان. أي خلل في إدارة هذه المخاطر يمكن أن يسفر عن عواقب قانونية ومالية. ومن ثم، يتوجب على شركة بن زقر تبني منهج شامل يتناول جميع جوانب استراتيجية إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على التحليل المستفيض للمخاطر التي يمكن أن تنجم عن اعتماد التكنولوجيا المتقدمة والذكاء الاصطناعي، لتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق المعاصرة.

المخاطر المالية

تتسم المخاطر المالية في سياق تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر بالتعقيد، إذ تشمل عدة جوانب تتداخل فيها المخاطر التنموية والابتكارية. يتمثل أحد الجوانب الرئيسية للمخاطر المالية في الاستثمارات الكبيرة التي تتطلبها تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة. تتطلب هذه التقنيات تخصيص موارد ضخمة لتطوير البرمجيات وشراء المعدات، مما يؤثر على السيولة النقدية للشركة. إذا لم تُحقق هذه الاستثمارات العائد المتوقع، فقد تجد الشركة نفسها تواجه عجزاً مالياً، مما يؤثر على قدرتها على مواصلة العمليات اليومية.

علاوة على ذلك، تتضمن المخاطر المالية التقلبات في السوق والظروف الاقتصادية التي قد تؤثر سلباً على قيمة الاستثمارات. قد يتعرض النظام الاتوماتيكي للخلل، مما يؤدي إلى خسائر متعلقة بالوقت والموارد. نظم الذكاء الاصطناعي، رغم قدرتها على تحليل البيانات واتخاذ القرارات الدقيقة، إلا أن اعتمادها الكامل قد يصبح مشكلة في حالة وجود أخطاء برمجية أو تحليل غير صحيح. هذه الأخطاء قد تؤدي إلى اتخاذ قرارات استثمارية مضللة، مما يضاعف من المخاطر.

أخيراً، يتعين على شركة بن زقر أن تكون متيقظة للمخاطر المرتبطة بالأمن السيبراني. في عصر الأتمتة والذكاء الاصطناعي، تزداد نسبة البيانات المتاحة وكذلك تعقيد أساليب الهجوم من قبل المتسللين. تسرب البيانات أو الهجمات الإلكترونية يمكن أن تؤدي إلى خسائر مالية جسيمة، إلى جانب تأثيرها السلبي على سمعة الشركة. لذا، يجب أن تشكل إدارة المخاطر المالية جزءاً أساسياً من الاستراتيجية العامة لشركة بن زقر، مما يستلزم وضع خطط طوارئ مرنة وإجراءات تحقق مستمرة لضمان الاستقرار المالي مع الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة.

تصنيف المخاطر على الشركة

تمثل المخاطر على الشركة عنصراً حيوياً في إدارة الأعمال، وتحديدًا في سياق شركة بن زقر التي تتبنى الذكاء الاصطناعي والأتمتة. تنقسم هذه المخاطر إلى ثلاثة تصنيفات رئيسية: المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية، المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا، والمخاطر المرتبطة بالسوق. إن النجاح في إدارة هذه المخاطر يتطلب فهماً عميقاً لتداعيات التغييرات التكنولوجية ومدى تأثيرها على الأفراد والأداء المؤسسي.

فيما يتعلق بالمخاطر المرتبطة بالموارد البشرية، يواجه قسم إدارة الموارد البشرية تحديات تتعلق بالاحتفاظ بالموظفين وتكييفهم مع نظم العمل الجديدة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي. قد يتسبب إدخال التطبيقات التكنولوجية في زيادة في الضغط النفسي نتيجة للخوف من فقدان الوظائف، مما ينعكس سلباً على الروح المعنوية والفاعلية. فضلاً عن ذلك، فإن التقنيات الجديدة تتطلب مهارات متقدمة قد لا تتوفر في جميع العمال، مما يزيد من أهمية التدريب والتطوير المستمر كوسيلة للحد من هذه المخاطر.

أما بالنسبة للمخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا، فتمثل التغييرات السريعة في التقنيات التهديد الأكبر للنظام الإداري. فتعتمد شركة بن زقر بشكل متزايد على الأنظمة الذكية، مما يجعلها عرضة لمخاطر الاختراق والقرصنة الإلكترونية،

إضافة إلى احتمالية تعطل أنظمتها نتيجة للأعطال التقنية. تتطلب إدارة هذه المخاطر تبني استراتيجيات قوية للأمن السيبراني وتحديث المنظومات التقنية بشكل دوري لضمان استمرارية العمل وحماية البيانات الحساسة.

وأخيراً، تتجلى المخاطر المرتبطة بالسوق في التقلبات الاقتصادية والتغيرات في سلوكيات المستهلكين التي قد تجعل بعض استراتيجيات العمل غير فعالة. تتطلب هذه المخاطر من شركة بن زقر تكيفاً سريعاً مع المتغيرات في السوق وتوجيهاً مستمراً نحو الابتكار. لذا، من الضروري أن تستثمر الشركة في أبحاث السوق واستراتيجيات تسويقية مرنة للتعامل مع تحديات السوق بكفاءة. بشكل عام، فإن تصنيف المخاطر يساعد في تشكيل إطار عمل شامل يمكن الشركة من رصد المخاطر وتخفيف آثارها، بينما تواصل الاستفادة من التطورات التكنولوجية.

المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية

تعتبر المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية من القضايا الجوهرية التي تتطلب اهتماماً دقيقاً عند دمج الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية. تتنوع هذه المخاطر وتتضمن مجموعة من التحديات المرتبطة بالتحويلات الثقافية والتنظيمية. أولاً، إن استخدام الأنظمة التكنولوجية المعقدة قد يؤدي إلى نقص في التفاعل البشري، مما يؤثر على الروح المعنوية للموظفين. عندما يشعر العاملون أنهم مجرد أرقام في قاعدة بيانات، قد يتسبب ذلك في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الاستقالة، وهو ما يشكل خطراً كبيراً على استقرار النظام الإداري.

ثانياً، تبرز مخاطر التوظيف والاستقطاب في إطار الذكاء الاصطناعي. على الرغم من أن التقنيات الآلية قد تساهم في تحسين كفاءة اختيار الموظفين، إلا أن هناك قلقاً من أن تعتمد هذه الأنظمة على خوارزميات قد تتضمن تمييزاً غير مقصود. وهذا يمكن أن يؤدي إلى استبعاد المرشحين المؤهلين أو تعزيز عدم المساواة في الفرص. لذلك، يتوجب على الشركات التأكد من أن الأجهزة والبرمجيات المستخدمة تلتزم بمعايير أخلاقية، وأن عمليات التوظيف تعكس تنوع المجتمع.

علاوة على ذلك، يجب أن تؤخذ في الاعتبار المخاطر المتعلقة بالتدريب والتطوير للموظفين. مع تسارع معدل التغير التكنولوجي، يتعين على الشركات الاستثمار في برامج تعليمية متكاملة لضمان تأهيل العاملين لمواكبة هذه التغيرات. إن عدم تلبية احتياجات التدريب قد يؤدي إلى فجوة في المهارات، مما يهدد القدرة التنافسية للشركة ويؤثر على أدائها العام. في هذا السياق، يتحتم على المؤسسات أن تكون استباقية في تقييم المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية، وأن تطور استراتيجيات فعالة لتقليل أثرها؛ مما يعزز بيئة عمل صحية وينمي أداء الفريق بشكل مستدام.

المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا

تُعد المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا من القضايا الحيوية التي تواجهها الشركات الحديثة، خاصة في ظل الاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي والأتمتة في مجالات متعددة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. أولاً، يبرز خطر فقدان الخصوصية والأمان في البيانات. يمكن للأنظمة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات، مثل نظم إدارة الموارد البشرية

الرقمية، أن تتعرض للاختراقات الأمنية، مما يعرض معلومات حساسة مثل ملفات الموظفين وبيانات الأداء للخطر. هذا الأمر يتطلب إجراءات صارمة لحماية البيانات، مع ضرورة الالتزام بالقوانين والتشريعات المعمول بها.

علاوة على ذلك، هناك خطر يعتمد على الاعتماد المفرط على الأنظمة التقنية، والذي قد يؤثر سلباً على التفاعل البشري. عندما تكون القرارات المتعلقة بالموظفين مستندة إلى بيانات تحليلية فقط دون الاعتماد على الفهم الشخصي للموظفين والسياقات الاجتماعية، قد تؤدي هذه الديناميكية إلى افتقار للإنسانية في عمليات التوظيف والتقييم. كما أن الأتمتة قد تساهم في تقليص الوظائف التقليدية، مما قد يسبب قلقاً بين الموظفين ويؤثر على معنويات الفريق بشكل عام، حيث يتطلب التعديل في بيئة العمل التكيف مع الروبوتات وأدوات الذكاء الاصطناعي.

في سياق آخر، يُعتبر عدم وجود تدريب كافٍ على استخدام هذه التقنيات من المخاطر المستمرة. إذ يؤثر نقص المهارات على قدرة الموظفين في استخدام الأنظمة الجديدة بفعالية، مما ينعكس سلباً على كفاءة العمل ويزيد من احتمالية الأخطاء البشرية. هذا إلى جانب الحركة السريعة للتكنولوجيا وتجدها المستمر، حيث يمكن أن تتطلب الابتكارات التكنولوجية تحديثاً مستمراً لمهارات القوى العاملة، مما يشكل تحدياً مستمراً للشركات في ملف تطوير الموارد البشرية. لذا، يتعين على المؤسسات تبني استراتيجيات فعالة ومنهجيات استباقية للتعامل مع هذه المخاطر ومعالجة آثار التكنولوجيا في بيئة العمل.

المخاطر المرتبطة بالسوق

تشهد الشركات في عصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة تحولاً جذرياً في كيفية إدارتها للموارد البشرية، مما يفتح الباب أمام مجموعة من المخاطر المرتبطة بالسوق التي يتعين الانتباه إليها. من بين هذه المخاطر، انخفاض الطلب على بعض المهارات التقليدية نتيجة للتطور التكنولوجي السريع. مع تزايد استخدام الأنظمة الآلية، قد يتلاشى الطلب على الوظائف التي كانت تُعتبر أساسية في السابق، مما يؤدي إلى وجود فجوة بين المهارات المطلوبة والسوق الراهن. وهذا بدوره يعكس تحديات في توظيف الأفراد المناسبين وتطويرهم، حيث يسعى أرباب العمل إلى الاستفادة القصوى من الكفاءات الجديدة في بيئة تتميز بتقنيات متطورة.

زيادة على ذلك، يتعين على الشركات مراقبة المنافسة المتزايدة في السوق. يؤدي إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى توليد نماذج جديدة من الأعمال تتيح لمنافسها تقديم خدمات أسرع وأفضل. هذا التغيير يجعل الشركات غير قادرة على الافتراض بأن نماذج أعمالها الحالية ستكون صامدة، بل تتطلب منها أن تستجيب بسرعة وفعالية للتغيرات. وبالنظر إلى أن معدلات التغيير قد تكون غير متوقعة، فإن تحول المعطيات الاقتصادية والسياسية بصورة مفاجئة قد يسبب ضغوطاً إضافية على الموارد البشرية، مما يزيد من تعقيد عملية التخطيط والتوظيف.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي الانتباه إلى المخاطر الناتجة عن قرارات استثمار الموارد البشرية بناءً على تحليلات غير دقيقة. يمكن للأدوات الذكية التي تدعم عملية اتخاذ القرار أن تعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية، ولكن الاعتماد المفرط عليها قد يؤدي إلى توجهات خاطئة أو سوء فهم لاحتياجات السوق. إذا لم تتم إدارة هذه التحليلات بعناية، فقد تصبح

القرارات الناتجة عنها عائقًا أمام القدرة التنافسية للشركة. في ختام الأمر، يتطلب النجاح في حقبة السوق الرقمية المتربطة هذه نهجًا يتسم بالاستجابة السريعة والتكيف المستمر، لضمان الازدهار في بيئة يسودها التغير المتواصل.

مصادر المخاطر

تعد مصادر المخاطر من العناصر الأساسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تنفيذ أنظمة الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية، خاصة في شركة مثل بن زقر. تجسد تكنولوجيا المعلومات مصدرًا رئيسيًا للمخاطر؛ فعلى الرغم من أن الابتكارات التكنولوجية تقدم فوائد كبيرة، إلا أنها تفتح الأبواب لتهديدات أمنية متزايدة. تتنوع هذه التهديدات من الهجمات الإلكترونية والاختراقات إلى مشكلات تتعلق بالخصوصية وسرقة البيانات. إذا لم يتم إدارتها بشكل فعال، قد تؤدي هذه التهديدات إلى تسريبات للبيانات الحساسة أو فقدان الثقة من قبل الموظفين، مما ينعكس سلبًا على أداء الشركة واستدامتها.

فيما يتعلق بالبيانات البشرية، تبرز أيضًا مخاطر جوهريّة. مع انتقال الموارد البشرية إلى أنظمة تعتمد على الذكاء الاصطناعي، تتطلب إدارة هذه البيانات استراتيجيات دقيقة لضمان عدم تعرّض المعلومات الشخصية للموظفين للاستغلال أو السوء الاستخدام. تزايد الاعتماد على الأتمتة يعرض الشركات لخطر فقدان الوعي بالتحويلات العاطفية والسلوكية للموظفين، ما قد يؤدي إلى تدهور العلاقات العمل غير الرسمية، الذي يعد عنصرًا مهمًا في بيئة العمل الديناميكية. يُعد تطوير وتعزيز سياسات واضحة لجمع البيانات ومعالجتها خطوة حيوية للحد من هذه المخاطر.

ولا يمكن إغفال تأثير التغيرات الاقتصادية، الذي يمثل مصدرًا آخر هامًا يشكل تهديدًا لإدارة الموارد البشرية. فالتقلبات الاقتصادية، مثل الانكماش الاقتصادي أو الدورات التجارية، تؤثر على قرارات التوظيف والتوظيف، وكذلك على قدرة الشركة على الاستثمار في التكنولوجيا الجديدة. تتطلب هذه الظروف الاستجابة السريعة والتكيف، حيث قد تؤدي الأزمات الاقتصادية إلى تقليص الميزانية المخصصة للتقنيات الرقمية وتقديم التدريب اللازم للموظفين على استخدامها. وبذلك، يشكل التفاعل بين تكنولوجيا المعلومات والبيانات البشرية والتغيرات الاقتصادية تحديًا معقدًا يستدعي استراتيجية شاملة لإدارة المخاطر داخل شركته بن زقر، لتعزيز قدرتها على التنافس والابتكار في عالم يتطور بسرعة.

تكنولوجيا المعلومات

تشكل تكنولوجيا المعلومات جذرًا رئيسيًا في عمليات إدارة الموارد البشرية، لا سيما في ضوء الابتكارات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة. تعتمد شركة بن زقر على نظم المعلومات المدمجة لتحسين الكفاءة التشغيلية وتسهيل معالجة البيانات. تلعب البرمجيات الموجودة في السوق دورًا حيويًا في تحسين تجربة الموظف، من خلال تبسيط عمليات التوظيف والإعداد والتدريب. تتيح لهذه الأنظمة جمع وتخزين وتحليل البيانات البشرية بطرق لم تكن ممكنة سابقًا، مما يوفر تصورًا شاملًا لأداء الأفراد والمجموعات.

تتجاوز تأثيرات تكنولوجيا المعلومات مجرد تحسين الإجراءات الروتينية أو تقليل الهدر. إذ تساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على البيانات، ما يؤدي إلى تعزيز فعالية إدارة رأس المال البشري. على سبيل المثال، يمكن استخدام التحليلات التنبؤية لتحديد المهارات المستقبلية المطلوبة، مما يمكن إدارة الموارد البشرية من توجيه الاستثمار في التدريب والتطوير بالشكل المناسب. بالإضافة إلى ذلك، تُعزز تكنولوجيا المعلومات من قدرة الشركات على التعامل مع التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والعملية، حيث تقوم بتسهيل التواصل الفوري وتبادل المعلومات بين فرق العمل المختلفة.

ومع تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبحت الأنظمة قادرة على أداء مهام تتطلب تفاعلاً بشرياً أكبر، مثل معالجة طلبات الموظفين والاستجابات للاستفسارات المتعلقة بالشؤون الإدارية. هذه الأتمتة لا تُخفض التكاليف فحسب، بل تعزز أيضاً التجربة الشاملة للعاملين عبر إمكانية الوصول إلى المعلومات بسرعة وفعالية. في هذا السياق، تُصبح تكنولوجيا المعلومات ركيزة أساسية لتحسين الجودة التنظيمية وتحقيق أهداف العمل الاستراتيجية، مما يدفع شركة بن زقر نحو مستقبل أكثر استدامة وتكيفاً.

البيانات البشرية

تشير البيانات البشرية إلى مجموعة المعلومات والمعطيات المتعلقة بالموظفين داخل شركة، والتي تشمل جميع الجوانب المرتبطة بالموارد البشرية، مثل التوظيف، والأداء، والمزايا، والتدريب، والتطور الوظيفي. في عصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة، أصبحت هذه البيانات بمثابة أساسية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تساهم في تحسين كفاءة المؤسسة ورفع مستوى الأداء. يتم جمع هذه البيانات من خلال أنظمة إدارة الموارد البشرية المتطورة التي تجمع وتحلل المعلومات بشكل دقيق وسريع، مما يتيح للشركات فهم احتياجات موظفيها بشكل أفضل وتوجيه استراتيجياتها وفقاً لذلك.

عند تحليل البيانات البشرية، يمكن للشركات تحقيق رؤى عميقة تساهم في تحسين عملية التوظيف، من خلال استخلاص عناصر النجاح من أداء الموظفين السابقين وتحليل أنماط سلوكهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحليل بيانات الأداء يسمح بتحديد العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين، مما يساعد على تعزيز الأنشطة التدريبية وتخصيص الموارد بشكل أكثر كفاءة. مع ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح من الممكن أيضاً التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموظفين، مما يمكن من التخطيط الاستباقي وتطوير الكفاءات الحيوية داخل المنظمة.

من الجدير بالذكر أن تخزين البيانات البشرية وإدارتها يثير قضايا متعلقة بالخصوصية وأمان المعلومات، حيث يتطلب الأمر وجود سياسات قوية لحماية البيانات. لذلك، من الضروري أن تتبنى الشركات إطاراً أمنياً يتضمن تقنيات تشفير فعالة وإجراءات للامتثال للمعايير القانونية، مثل نظام حماية البيانات العامة (GDPR). إن تحقيق التوازن بين استخدام البيانات لتطوير استراتيجيات أعمال فعالة وبين الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية يعتبر أمراً حيوياً، مما يؤكد على أهمية تطوير ثقافة مؤسسية تدعم استخدام البيانات بشكل أخلاقي. عبر الاستفادة من البيانات البشرية بشكل ذكي، تستطيع شركة بن زقر، على سبيل المثال، توجيه جهودها نحو التحسين المستدام وتعزيز التنافسية في السوق.

التغيرات الاقتصادية

تتأثر إدارة الموارد البشرية بشكل كبير بجملة من التغيرات الاقتصادية التي تطرأ على البيئة العالمية والمحلية. تنعكس هذه التغيرات بوضوح على بن زقر، حيث تعيد تشكيل استراتيجياتها وأساليب إدارتها لتتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة. في عالم سريع التغير، يؤثر التقلب في أسعار المواد الخام، وتغيرات سلاسل التوريد، وانخفاض الطلب المحلي والعالمي، بشكل مباشر على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. يتطلب ذلك من الشركات مثل بن زقر اعتماد آليات فعالة لإدارة القوى العاملة، بما في ذلك التوظيف، التدريب، والاحتفاظ بالموظفين.

تشكل الأزمات الاقتصادية، مثل تلك التي تمثلت فيها جائحة كوفيد-19، تحديات جديدة ومعقدة؛ إذ أدى التباطؤ الاقتصادي إلى ضغوط على تكاليف التشغيل، ما دفع الكثير من الشركات إلى إعادة النظر في هيكل الرواتب والمكافآت. في هذا السياق، يُعتبر الذكاء الاصطناعي والأتمتة أدوات حيوية تُستخدم لتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين وتوقعاتهم الاقتصادية. ومن خلال تعزيز الكفاءة في العمليات الإدارية، تتيح هذه التقنيات لبن زقر إعادة تخصيص الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات السوق، واستجابةً للوضع الاقتصادي المتغير.

علاوة على ذلك، يمكن أن تؤثر التغيرات الاقتصادية على طبيعة المهارات المطلوبة في سوق العمل، حيث يظهر طلب متزايد على المهارات الرقمية والتقنية. يتعين على بن زقر، كما هو الأمر بالنسبة للكثير من الشركات، العمل على تطوير مهارات موظفيها من خلال برامج تدريبية مستمرة لضمان توافق الكفاءات مع التوجهات الاقتصادية الجديدة. هذا التأقلم لا يسهم فقط في الحد من المخاطر الاقتصادية، بل يعزز أيضاً من قدرة الشركة على الاستجابة لتحولات السوق بصورة أكثر فعالية، مما يمنحها ميزة تنافسية في بيئة الأعمال المتقلبة.

خطوات إدارة المخاطر

تتضمن خطوات معالجة المخاطر تنفيذ استراتيجيات عملية تهدف إلى تقليل الأثر السلبي المحتمل. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تطوير بروتوكولات ومتطلبات تنظيمية واضحة للتعامل مع الحالات غير المتوقعة. وأخيراً، يجب مراقبة المخاطر بشكل دوري لضمان فعالية هذه الاستراتيجيات التي تم تفعيلها. تتطلب هذه المرحلة مراجعة مستمرة وتحليلات دورية لضمان قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات في البيئة التكنولوجية والمخاطر المرتبطة بها. خمسة خطوات تدعم شركة بن زقر في تعزيز قدرتها على استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة بكفاءة، والحد من المخاطر المدرجة، مما يسهم في تحسين الأداء العام لإدارة الموارد البشرية في المنظمة.

تتضمن خطوات إدارة المخاطر المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والأتمتة في شركة بن زقر مجموعة متكاملة من الأنشطة الأساسية. يبدأ الإجراء بخطوة تحديد المخاطر، حيث يتم تحديد العناصر المحتملة التي قد تؤثر على فعالية إدارة الموارد البشرية. تتطلب هذه المرحلة دراسة دقيقة لتقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة، وتحليل التحديات المحتملة مثل الأتمتة المفرطة التي قد تقلل من القيم الإنسانية في بيئة العمل. يُعد هذا التحديد أساسياً لفهم الأبعاد المختلفة للمخاطر وكيف يمكن أن تؤثر على العمليات الإدارية.

تتلوها خطوة تحليل المخاطر، التي تتمحور حول تقييم كل خطر على حدة من حيث الاحتمالية والأثر. تتضمن هذه العملية جمع البيانات وتحليلها لتقدير مدى تأثير هذه المخاطر، مما يسمح باتخاذ قرارات واعية ومبنية على أدلة. في هذه المرحلة، يتم استخدام أدوات كمية ونوعية، مثل التقييم الشبكي ومصفوفة المخاطر، لتحديد الأولويات في التعامل مع المخاطر المحددة. هنا، يمكن استخدام تقنيات مثل تحليل SWOT أو الخرائط الحرارية للمخاطر لتحديد الأولويات. على سبيل المثال، قد يتبين أن المخاطر المتعلقة بالخصوصية والأمان في استخدام البيانات الشخصية للموظفين ترتبط بأعلى درجة من الخطورة، مما يتطلب التدخل السريع لمعالجتها.

بعد عملية التحليل، تأتي خطوة تقييم المخاطر، التي تركز على مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها مع المعايير والسياسات المعمول بها داخل المؤسسة. هنا، يتم تحديد ما إذا كانت المخاطر المقبولة أو تحتاج إلى معالجة فورية أو متوسطة أو بعيدة الأجل. بناءً على هذا التقييم، ينتقل الفريق إلى خطوة معالجة المخاطر، حيث يتم تطوير استراتيجيات فعالة لتخفيف المخاطر المحتملة. يشمل ذلك اعتماد تقنيات جديدة، أو زيادة التدريب، أو حتى إجراء تغييرات في العمليات الحالية لضمان توافقها مع المعايير المحددة.

أخيراً، تأتي خطوة مراقبة المخاطر، والتي تتضمن تتبع التغيرات والتأكد من أن استراتيجيات الوقاية قيد التنفيذ تعمل بشكل فعال. تعد المراقبة عملية مستمرة تتطلب مراجعة دورية للبيانات، مما يتيح للشركة تعديل سياساتها وفقاً للمستجدات والبيانات الفعلية. هذه الخطوات مجتمعة تشكل عملية شاملة لإدارة المخاطر، مما يحسن من فعالية الإدارة البشرية في بيئة العمل الديناميكية المتأثرة بالذكاء الاصطناعي والأتمتة.

و الخطوات تكون بالتفصيل كالتالي

تحديد المخاطر

في عالم الأعمال الحديث، يكتسب مفهوم إدارة المخاطر أهمية متزايدة، خاصة في ظل التقدم التكنولوجي الذي تفرضه تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة. إن تحديد المخاطر يمثل الخطوة الأولى والأساسية في هذه العملية، وهو يتطلب فهماً عميقاً للبيئة التنظيمية، والنظم الداخلية، بما يساهم في التأكد من جاهزية إدارة الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي قد تنشأ نتيجة لتطبيق هذه التقنيات.

تعتبر خطوة تحديد المخاطر أحد العناصر الأساسية في عملية إدارة المخاطر، حيث تمثل المرحلة الأولى التي تساعد المؤسسات، مثل شركة بن زقر، على التعرف على التهديدات والتحديات المحتملة التي قد تؤثر على سير العمل، خصوصاً في ظل التطورات السريعة للذكاء الاصطناعي والأتمتة. تتطلب هذه الخطوة تحليلاً دقيقاً لعوامل متعددة تشمل السياق التنظيمي والعمليات الوظيفية، مما يمكن الشركة من تحديد المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا، مثل الأخطاء التقنية أو القصور في البيانات. حيث تكتسب هذه المرحلة أهمية بالغة في ضمان استمرارية أعمال الشركة وسلامة نظام إدارة الموارد البشرية. تتمثل هذه الخطوة في مراقبة وتحليل التغيرات التي قد تؤثر على المخاطر المعروفة، فضلاً عن إمكانية ظهور مخاطر جديدة لم يتم تحديدها في الجولات السابقة. يتطلب هذا الأمر نهجاً استباقياً يمكن الإدارة من تحديد التهديدات المحتملة والتصرف حيالها قبل أن تصبح مشكلات حقيقية.

تتمثل المخاطر المحتملة التي قد تواجهها شركة بن زقر في عدة جوانب. أولها هو المخاطر التكنولوجية، حيث يمكن أن تطرأ مشاكل تتعلق بأمن البيانات والخصوصية بعد إدخال حلول الذكاء الاصطناعي. يعتمد هذا النوع من المخاطر على الأنظمة المستخدمة لتخزين ومعالجة معلومات الموظفين، مما يستدعي تقييم الأنظمة الحالية لضمان احترام معايير الأمان والامتثال. ثانيًا، هناك المخاطر التشغيلية التي قد تنجم عن الأتمتة وتأثيرها على وظائف الموظفين. قد تؤدي الأتمتة إلى تغيير هياكل القوى العاملة، مما يتطلب إعادة تقييم للمهارات الحالية وتحديد فجوات المعرفة التي قد تعرض المؤسسة للتحديات في القدرات البشرية.

تُعتمد أساليب تقنية ونماذج تحليلية محددة لتحديد المخاطر، كإجراء ورش عمل جماعية تضم فرق مختلفة من العمل، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية والمسؤولين عن تكنولوجيا المعلومات. يُشجع هذا التنوع في وجهات النظر على التعرف على مجموعة واسعة من المخاطر، مثل مشكلات الخصوصية المتعلقة بالبيانات الشخصية للموظفين، أو المخاطر التشغيلية الناجمة عن الاعتماد المفرط على الأتمتة. يتم أيضًا الانتباه إلى تحديد المخاطر الناجمة عن التغيير الثقافي في بيئة العمل، إذ قد تؤدي مقاومة الموظفين للتغيير إلى تأثيرات سلبية على الإنتاجية والروح المعنوية.

علاوة على ذلك، يجب أيضًا أن تُؤخذ المخاطر الإنسانية بعين الاعتبار. فمع إدخال تقنيات الذكاء الاصطناعي، قد يشعر الموظفون بالتهديد لفقدان وظائفهم، مما قد يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وغياب حقيقي للالتزام. ومن ثم، يصبح من الضروري تحديد كيفية تأثير هذه المخاطر على بيئة العمل والثقافة المؤسسية. يتطلب تحديد المخاطر إجراء تقييم شامل للمخاطر من خلال استبيانات ومقابلات وورش عمل مع جميع الأطراف المعنية، مما يساهم في بناء إطار عمل متين يعزز تقدير المخاطر بشكل كامل ويعكس وعي الإدارة بمجمل التغيرات المحتملة التي قد تواجهها نتيجة اعتماد نظام الذكاء الاصطناعي والأتمتة في إدارة الموارد البشرية.

في هذه المرحلة، يُعتبر التوثيق أساسيًا، حيث يتم تجميع جميع المخاطر المحتملة في قوائم منظمة، مما يسهل على الفرق المعنية مراجعتها وتحليلها لاحقًا. تكون النتيجة النهائية مرحلة حيوية تضع الأساس للخطوات القادمة، حيث تُؤثر المعلومات التي يتم جمعها هنا بشكل مباشر على كيفية تحليل وتقييم ومراقبة هذه المخاطر في المستقبل. إن تحديد المخاطر بدقة يمكن شركة بن زقر من اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على معلومات واضحة، مما يضمن قدرتها على التأقلم والتنافس في السوق المتغيرة باستمرار.

تحليل المخاطر

يتضمن تحليل المخاطر تقييمًا دقيقًا لأثر الذكاء الاصطناعي والأتمتة على إدارة الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تحديد المخاطر الأساسية التي يمكن أن تؤثر على فعالية العملية الإدارية. يتعين على الشركات، مثل شركة بن زقر، استخدام منهجيات تحليلية متنوعة لفهم المخاطر المحتملة التي تنشأ عن اعتماد التقنية الحديثة في بيئات العمل المختلفة. يُمكن تصنيف هذه المخاطر إلى فئات متعددة تشمل تقنيات المعلومات، والبيانات، والموارد البشرية، والأخلاق، والنواحي القانونية. تحليل المخاطر يُعد خطوة محورية في عملية إدارة المخاطر، حيث يساهم في فهم كيف يمكن أن تؤثر المخاطر المحتملة على الأداء والفاعلية في إدارة الموارد البشرية داخل شركة بن زقر. في هذه المرحلة، يقوم المحللون بتجميع كافة

البيانات المتعلقة بالمخاطر المحددة، مع التركيز على جوانب متعددة مثل نوع الخطر، مصدره، وتكراره. يُساعد هذا التحليل في تحديد نقاط الضعف والتهديدات التي قد تتعرض لها الأنظمة والعمليات داخل المؤسسة، وتفاعلها مع متغيرات مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة.

أحد عناصر تحليل المخاطر الأكثر أهمية هو فهم كيفية تأثير الأتمتة على بيئة العمل البشرية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تؤدي الأتمتة إلى تقليص عدد الوظائف المتاحة، مما يترتب عليه آثارًا اقتصادية واجتماعية هامة. يجب أيضًا تقييم المخاطر المرتبطة بالبيانات، مثل انتهاك الخصوصية أو تسريبات المعلومات الحساسة. هنا، يكون من الواجب على الشركة إجراء تقييم دوري لمنع حدوث هذه المخاطر، وضمان تطبيق أعلى معايير الأمان السيبراني.

يُستخدم تحليل المخاطر مجموعة من الأدوات والأساليب مثل تحليل البيانات الكمية والنوعية، والخرائط الحرارية، والنمذجة الإحصائية. وفي سياق شركة بن زقر، قد تشمل المخاطر المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي فقدان الخصوصية، هجمات إلكترونية، أو حتى أعطال تقنية تؤثر سلبًا على أداء النظام. من خلال استخدام تحليل السبب والنتيجة، يتعين على الفرق المعنية استكشاف العلاقات بين المخاطر المحتملة، وتحديد كيفية تأثير كل خطر على الموارد البشرية ومستويات الأداء المختلفة. يعتبر هذا الأمر ضروريًا لوضع استراتيجيات فعالة للتعامل مع المخاطر والحد من آثارها المدمرة.

كما يبرز النقاش حول المخاطر الأخلاقية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية، حيث يمكن أن تتضمن هذه التقنيات تحيزات مُحتملة ضد بعض الفئات. من الأهمية بمكان أن تُقيم شركة بن زقر الأطر والقوانين المتعلقة بالأخلاقيات في الذكاء الاصطناعي، لتفادي العواقب السلبية التي قد تهدد سمعتها. تحليل المخاطر ليس فقط عملية تقنية، بل يتطلب أيضًا مشاركة فعالة من فرق متعددة، تشمل الموارد البشرية والمعلوماتية، لضمان أن تكون الحلول المقدمة شاملة ومستدامة.

عززت التطورات في الأدوات التحليلية، تمكين الشركات من تقديم تحليلات أعمق وتوقعات أكثر دقة، مما يُمكنها من معالجة المخاطر بشكل استباقي. في ضوء ذلك، يُعدّ تحليل المخاطر أداة تمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات مستنيرة تستند إلى بيانات دقيقة، مما يؤدي إلى تعزيز كفاءة العمليات وسلامتها. كما يساهم هذا التحليل في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير داخل فريق الموارد البشرية، حيث يمكن التنبؤ بالتطورات المستقبلية وإعداد الموظفين للتكيف مع التغييرات التكنولوجية السريعة بشكل أفضل. بذلك تصبح عملية تحليل المخاطر مدخلًا أساسيًا لتحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية في الشركة وتحسين قدرتها على مواجهة التحديات المعاصرة.

تقييم المخاطر

تقييم المخاطر هو خطوة حاسمة ضمن عملية إدارة المخاطر، ويمثل مرحلة محورية حيث يتم تحويل البيانات والمعلومات التي تم جمعها وتحليلها إلى رؤى قابلة للتطبيق كما تتعلق بتحديد مدى تأثير تلك المخاطر على أهداف واستراتيجيات المنظمة. في هذا السياق، شركة بن زقر تنخرط في هذه الخطوة مع المختصين لجمع معلومات دقيقة حول المخاطر المكتشفة سابقًا، والتي تم تحديدها في خطوة تحديد المخاطر، وبدء تقييم جدي لكيفية تأثيرها المحتمل.

يتم عادةً تصنيف المخاطر بناءً على آثارها السلبية أو الإيجابية، مما يساهم في وضع أولويات واضحة لاتخاذ تدابير إدارة فعالة.

يركز تقييم المخاطر على تحديد مدى احتمالية حدوث المخاطر وتأثيرها المحتمل على فعالية إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، خصوصاً في ظل التطورات السريعة للذكاء الاصطناعي والأتمتة. يعتمد هذا التقييم على مجموعة من الأدوات والتقنيات، منها النمذجة الكمية والنوعية، والتي تهدف إلى استكشاف التداعيات المرتبطة بالمخاطر المحتملة. شمول عملية تقييم المخاطر يتطلب الموازنة بين شتى السيناريوهات الممكنة، حيث يُجرى تحليل شامل ليس فقط للمخاطر الداخلية الناتجة عن التكنولوجيا والتغيرات التنظيمية، بل أيضاً لتلك المرتبطة بالبيئة الخارجية كالضغوط الاجتماعية والسياسية. ينطوي ذلك على استخدام مصفوفات المخاطر، التي تُساعد في تصنيف المخاطر وفقاً لاحتمالية حدوثها وتأثيرها، مما يوفر إطاراً مرئياً يمكن المعنيين من اتخاذ قرارات مستنيرة في مواجهتها.

يتضمن تقييم المخاطر عدة أسس رئيسية، منها تحديد إمكانية حدوث المخاطر، بالتوازي مع تقدير الأثر الذي يمكن أن تحدثه تلك المخاطر على الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية للشركة. على سبيل المثال، إذا تم التعرف على خطر معين يتعلق بالأمن السيبراني، فإن تقييم المخاطر قد يتضمن تحديد احتمال حدوث خرق للأمن وتأثيره المحتمل على بيانات العملاء والشركة بشكل عام. علاوة على ذلك، تتمثل إحدى الأدوات الشائعة المستخدمة في هذه الخطوة، في مصفوفات المخاطر، التي تقدم تصوراً بصرياً لتصنيف المخاطر من حيث قابليتها لحدوثها وشدة تأثيرها، مما يسهل عملية اتخاذ القرار.

علاوة على ذلك، فإن تقييم المخاطر يتطلب تفاعلاً بين الخبرات المتنوعة داخل الشركة، تشمل فرق تقنية المعلومات وإدارة الأفراد، لخلق فهم شامل يُساهم في تقليل الفجوات المعرفية. في نهاية المطاف، يهدف تقييم المخاطر إلى بناء استراتيجية مرنة تتيح لشركة بن زقر الاستجابة بشكل استباقي لتغيرات السوق، وتعزيز قدرتها التنافسية، حيث تضمن أن تكون الموارد البشرية مجهزة لمواجهة التحديات التي تفرضها التكنولوجيات المتقدمة. هذه العملية ليست فقط وقائية، بل تعد استثماراً في وجود الشركة واستدامتها في بيئة العمل المستقبلية المعقدة.

عند الانتهاء من تقييم المخاطر، يصبح لدى إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر رؤية شاملة للمخاطر المحددة والمتعلقة بالذكاء الاصطناعي والأتمتة. يُمكن هذا التقييم الشركة من تنسيق استراتيجيات مواجهة المخاطر المستقبلية، سواء كان ذلك عبر تعزيز التدابير الوقائية، أو تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية لمواجهة الأثر السلبي المحتمل. في النهاية، يعزز تقييم المخاطر من قدرة الشركة على التكيف مع التحديات الحالية والمستقبلية، ويعزز بالتالي من قدرتها التنافسية واستدامتها في سوق متغير بسرعة.

معالجة المخاطر

تعتبر معالجة المخاطر هي المرحلة الفعلية التي يتعامل من خلالها إدارة الموارد البشرية مع المخاطر المحددة والمحللة التي تمت في الخطوات السابقة. في هذا السياق، يتطلب الأمر تفعيل استراتيجيات متكاملة تهدف إلى تقليل المخاطر أو التخلص منها بشكل كامل، وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات المبنية على بيانات دقيقة وتوقعات موضوعية.

تتضمن هذه الاستراتيجيات عادةً تحسين العمليات الداخلية، وتبني التدابير الوقائية، وضبط السياسات المتبعة في إدارة التوظيف والتدريب. كما تعد جزءاً حيوياً من إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة، حيث تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحديد وإدارة المخاطر بفاعلية أكبر. عند معالجة المخاطر، يجب أولاً تقييم المخاطر المحددة مسبقاً من خلال خطوات التحديد والتحليل والتقييم، ما يتيح للمديرين اتخاذ قرارات مبنية على البيانات. تشتمل المعالجة الفعالة للمخاطر على عدة استراتيجيات، منها تجنب المخاطر، تقليل المخاطر، نقل المخاطر، وقبول المخاطر. تعتمد الخيارات المناسبة على طبيعة المخاطر ومدى تأثيرها على الأداء المؤسسي.

من منظور تطبيقي، يمكن أن تلعب التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأتمتة دوراً حاسماً في تعزيز فعالية معالجة المخاطر. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام خوارزميات التعلم الآلي لتحليل أنماط السلوك والبيانات التاريخية، مما يتيح تصور المخاطر المستقبلية بطرق لم تكن ممكنة سابقاً. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الأنظمة الأوتوماتيكية من تحسين إدارة البيانات، مما يؤدي إلى تخفيض الأخطاء البشرية التي قد تسهم في نشوء المخاطر. وهذا يتطلب من فرق إدارة الموارد البشرية أن تكون مدربة جيداً على قراءة وتفسير البيانات ونتائج الأنظمة التكنولوجية.

على سبيل المثال، قد تقوم شركة بن زقر بتحليل تأثير أتمتة العمليات على القوى العاملة وتحديد إمكانية تقليص الوظائف. في هذه الحالة، يمكن استخدام استراتيجيات مثل التدريب وإعادة التأهيل للموظفين المتأثرين كوسيلة لتقليل المخاطر، مما يعزز من استعدادهم للتكيف مع بيئات العمل التكنولوجية الحديثة. كذلك، يمكن تطوير استراتيجية نقل المخاطر من خلال التأمين ضد فقدان الوظائف بسبب الأتمتة، مما يحمي الشركة من تبعات مالية جسيمة.

كما ينبغي أن تتضمن معالجة المخاطر إنشاء خطط استجابة توضح كيفية التعامل مع المخاطر إذا تحققت. هذه الخطط تتطلب التنسيق بين مختلف الإدارات لضمان تكامل جهود التعامل مع المخاطر. تشمل هذه الخطط غالباً تدابير طارئة، مثل عمليات الإجلاء أو استراتيجيات التحكم في الأزمات، والتي يمكن أن تخفف من آثار المخاطر المحتملة على كفاءة العمل واستمراره. في النهاية، يتطلب نجاح معالجة المخاطر تواصلاً فعالاً وعروض مستمرة للأداء، مما يساهم في تعزيز ثقافة الوعي بالمخاطر ضمن بيئة العمل وتعزيز استجابة الجميع لمختلف التحديات.

علاوة على ذلك، يجب أن تتضمن استراتيجيات معالجة المخاطر مقاربة للتواصل المستمر مع الموظفين. إنشاء قنوات مفتوحة للتواصل حول المخاطر المحتملة وتأثيرات الأتمتة يمكن أن يساهم في تعزيز الثقة بين الإدارة والموظفين ويقلل من الفوضى الناتجة عن تغييرات غير متوقعة. على سبيل المثال، يمكن عقد جلسات توعوية وعقد ورش عمل لتوضيح كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في تسهيل العمليات، مما يزيد من انخراط الموظفين كمساهمين في الحلول بدلاً من كونهم ضحايا للقرارات الجديدة.

وفي النهاية، تعد معالجة المخاطر في سياق إدارة الموارد البشرية ضرورة لضمان الأمان والاستدامة في بيئة العمل المتغيرة. من خلال دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في استراتيجيات الإدارة، يمكن للشركة تحقيق توازن بين الاستفادة من الابتكارات الجديدة والتقليل من الأثر السلبي على العنصر البشري، مما يعزز من أداء الشركة ويحسن من تجربتها التنظيمية.

مراقبة المخاطر

تُعتبر مراقبة المخاطر من المراحل الأساسية في إدارة المخاطر داخل أي منظمة، بما في ذلك شركة بن زقر، خاصة في سياق تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على إدارة الموارد البشرية. يركز هذا القسم على أهمية تتبع المخاطر والتغيرات في المشهد الإنساني والتكنولوجي باستمرار، حيث توفر مراقبة المخاطر وسيلة استباقية لفهم وتوقع الأحداث التي قد تؤثر على سير العمل. من خلال وضع برنامج لمراقبة المخاطر، تُتيح الشركة لنفسها القدرة على تقييم فعالية استراتيجيات إدارة المخاطر المتبعة، والتكيف مع أي تغييرات قد تحدث في البيئة الداخلية أو الخارجية.

تتضمن عملية مراقبة المخاطر العديد من الأدوات والتقنيات، مثل استخدام تحليلات البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي لتحسين القدرة على تحديد نسبة المخاطر والتنبؤ بها. من خلال تحليل البيانات المتاحة، يمكن لفريق إدارة الموارد البشرية اكتشاف أنماط أو اتجاهات معينة تشير إلى نقاط الضعف المحتملة أو التهديدات المحتملة. كما يساهم الأتمتة في تحسين دقة البيانات وسرعة المعالجة، مما يتيح للشركة الاستجابة بسرعة واستباقية لمختلف السيناريوهات التي قد تنشأ. تشمل عملية مراقبة المخاطر عدة أدوات ووسائل، يساهم في وجودها الذكاء الاصطناعي وتقنيات الأتمتة. حيث تعتمد الشركات اليوم على تحليل البيانات الكبيرة (Big Data) وذكاء الأعمال (Business Intelligence) لمتابعة المخاطر وقدرتها على الانتقال بين الارتفاع والانخفاض. توجد أنظمة تكنولوجية متقدمة تقوم بجمع وتحليل البيانات بشكل مستمر، مما يسمح للإدارة بتحديد الاتجاهات السلبية والتفاعلات المبكرة التي تشير إلى انحرافات في المخاطر. علاوة على ذلك، فإن الأتمتة تعمل على تعزيز كفاءة الإجراءات المتبعة لمراقبة المخاطر من خلال الإبلاغ عن أي ملاحظات أو تحذيرات بشكل فوري، وبالتالي تضمن توافر المعلومات في الوقت المناسب.

علاوة على ذلك، يجب أن تشمل مراقبة المخاطر آليات للتواصل الفعال بين مختلف الأقسام، مما يجعل الأمر أكثر سهولة لضمان التوزيع العادل للمعلومات حول المخاطر. من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات والتحليلات المتقدمة في عملية المراقبة، تصبح الإدارة أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على بيانات حقيقية، وهو ما يعزز من مرونة الشركة وقدرتها على التكيف مع التغيرات المحتملة. هكذا، تساهم مراقبة المخاطر في تعزيز الاستدامة والابتكار في شركة بن زقر، مما يتيح لها تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية.

من الأهمية بمكان أن تكون هناك استجابة سريعة وفعالة عند اكتشاف أي تغييرات في مستوى المخاطر. يتوجب على الفرق المعنية إعداد خطط طوارئ تشمل خطوات تفاعل واضحة وضمان عدم تأثير أي تغيير على الأهداف الاستراتيجية للشركة. إن المراقبة المستمرة لا تقتصر فقط على اكتشاف المخاطر، بل تشمل أيضاً تقييم فعالية الإستراتيجيات القائمة وفحص مدى تكيف الموارد البشرية مع التغيرات المتعلقة بالمخاطر. من خلال هذه العملية، يمكن للشركة تعزيز مرونتها وقدرتها على التكيف مع ظروف السوق المتغيرة، مما يعود بالنفع على استدامتها ونجاحها في بيئة الأعمال المتطورة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-المنهجية وطرق البحث-

تتطلب دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر اعتماد منهجية بحثية دقيقة تسمح بفهم الظواهر والتفاعلات بشكل شامل. منهجية البحث تتضمن استخدام أدوات كمية وكيفية، مما يتيح دراسة علاقة الذكاء الاصطناعي بممارسات الموارد البشرية بطريقة موضوعية. يتم اختيار العينة بناءً على معايير محددة، مما يضمن تمثيلاً دقيقاً لشريحة الموظفين والإداريين في الشركة. تُستخدم الاستبانات لتجميع بيانات تظهر مدى تأثير تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل التحليلات المتقدمة وأنظمة التوظيف الذكية، على كفاءة العمليات وجودة الخدمات المقدمة.

بالإضافة إلى ذلك، يتم اختيار المقابلات كأداة مقابلة للكشف عن تجارب وملاحظات المشاركين حول تحول إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالذكاء الاصطناعي. تلك المقابلات تُعدّ ثرية بالمعلومات لأنها تتيح الحصول على تفاصيل شخصية ووجهات نظر غير متاحة من خلال الأدوات الكمية فقط. تتيح هذه المناهج للباحث استكشاف المعلومات بشكل عميق وتحليل القضايا بمعايير تحمي من التحيز، مما يدعم فكرة أن تكامل الطرق الكمية والنوعية يُعزز الفهم الشامل للدراسة.

عقب جمع البيانات، يتوجب تحليل النتائج باستخدام برامج التحليل الإحصائي، التي تُستخرج منها استنتاجات تدعم أو تنقض الفرضيات المطروحة. تتطلب عملية التحليل النظر بعناية في الاتجاهات والنماذج التي قد تظهر، مما يمكن فريق البحث من بناء رؤية واقعية حول كيفية استفادة إدارة الموارد البشرية من الذكاء الاصطناعي. هذا النوع من التحليل ليس فقط أداة لقياس الفعالية، بل يعكس أيضاً قدرة المنظمة على التكيف والتحول الرقمي، مما يُحدث تغييراً جوهرياً في إدارة الأفراد وتعزيز التفاعل بين الموظفين والإدارة.

-مجتمع البحث: شركة بن زقر-

تعد شركة بن زقر واحدة من المؤسسات البارزة في المملكة العربية السعودية، والتي اعتمدت على الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية. تتبع هذه الشركة نهجاً يدمج التقنيات الحديثة في استراتيجياتها، مما يسمح لها بتعزيز الكفاءة وإدارة المواهب بطرق تتجاوز الأساليب التقليدية (فلاح سالم المجالي، 2022). يُظهر تحليل تأثير الذكاء الاصطناعي في بن زقر كيف يمكن أن تُحدث الابتكارات التكنولوجية تحولاً جذرياً في كيفية تفاعل المؤسسات مع موظفيها وتلبية احتياجاتهم.

من خلال تطبيق أنظمة الذكاء الاصطناعي، أصبحت بن زقر قادرة على تحليل بيانات الموظفين بشكل فعال، مما يسمح لها بتحديد الاتجاهات وتحليل التوجهات السلوكية بشكل دقيق. على سبيل المثال، استخدمت الشركة أدوات التحليل التنبؤي للتعرف على احتياجات التدريب والتطوير، مما أدى إلى تخصيص البرامج التدريبية حسب احتياجات الموظفين الفردية (السيد مخلوف & 2022)، وزيادة فعالية التعلم المستمر. علاوةً على ذلك، فإن استخدام الدردشة الآلية في عملية التوظيف ساهم في تحسين كفاءة إجراءات المقابلات وسرعة التعامل مع طلبات التوظيف، مما يزيد من رضا المرشحين ويعزز سمعة الشركة في السوق كجهة عمل مثالية.

بيّنت نتائج اعتماد هذه التقنيات في بن زقر تأثيراً إيجابياً ليس فقط على الإنتاجية ورضا الموظفين (أحمد et al. 2021) (عيسى مطر مأمون د. سلمى آدم فضيل، 2022)، بل أيضاً على الثقافة التنظيمية للشركة. إذ ساهم دمج الذكاء الاصطناعي في تعزيز بيئة عمل مرنة وعصرية تشجع على الابتكار والتعاون. استناداً إلى التجربة الفعلية لشركة بن زقر، يمكن الاستنتاج أن الذكاء الاصطناعي يوفر فرصاً هائلة لإعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية، مما يعكس تحولاً طموحاً في كيفية عمل الشركات في العصر الرقمي. (فاروق et al. 2022)

نبذة عن الشركة

تأسست شركة بن زقر، التي تُعد واحدة من الشركات الرائدة في مجال توزيع المواد الغذائية والمشروبات، في عام ١٨٨١ في المملكة العربية السعودية. منذ بداياتها المتواضعة، نجحت الشركة في بناء سمعة قوية وسجل حافل في تقديم منتجات عالية الجودة وخدمات متميزة. تُعتبر بن زقر موزعاً رئيسياً للعديد من العلامات التجارية العالمية والمحلية، مما يعكس التزامها بتلبية احتياجات السوق السعودي المتنوعة (عبد 2021 et al). تمتلك الشركة قاعدة عملاء واسعة تشمل المتاجر الكبرى والأسواق المحلية، مما يسمح لها بتعزيز مكانتها في الأسواق المختلفة.

استطاعت شركة بن زقر التكيف مع التغيرات الديناميكية في السوق ومتطلبات المستهلكين من خلال استراتيجيات (السيد مخلوف & 2022)ها المرنة في إدارة الموارد البشرية، والتي تعتبر جزءاً أساسياً من نجاحها. يأتي ذلك في إطار حرص الشركة على الاستثمار في تدريب وتطوير موظفيها، حيث تُعنى بتوفير بيئة عمل تحفز الإبداع والابتكار. إن اعتماد بن زقر على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يُعد خطوة استراتيجية لتحسين كفاءة عملياتها. هذا الاستخدام للتكنولوجيا يمكن الشركة من تحليل البيانات المرتبطة بأداء الموظفين وتوقع احتياجاتهم، مما يؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وتوظيف الموارد بشكل فعال.

تستند فلسفة الشركة إلى تحقيق التنمية المستدامة، حيث تدمج القيم الأخلاقية والاجتماعية في جميع جوانب عملياتها. الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية، وتحسين معايير العمل، والالتزام بالاستدامة تعتبر من العوامل الرئيسية التي تساهم في تعزيز العلامة التجارية لشركة بن زقر. تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في هذا السياق، حيث تساهم بشكل غير مباشر في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنموية (أبو الفتوح على، 2022). بالنظر إلى التوجهات المستقبلية، يبرز دور الذكاء الاصطناعي كعنصر محوري في استراتيجيات الشركة لتعزيز فعالية الأعمال واستمرارية النجاح.

هيكل قسم الموارد البشرية

يعتمد هيكل قسم الموارد البشرية في شركة بن زقر على وظيفة شريك أعمال استراتيجي لتعزيز تكامل العمليات وتحقيق الكفاءة (وايت) التنظيمية. ويتمتع الهيكل التنظيمي بتوزيع واضح للأدوار والمسؤوليات، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يشمل هذا الهيكل وظائف رئيسية مثل شريك أعمال الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، وتعيينات الموظفين والمزايا، والعلاقات الداخلية. من خلال هذا التنظيم، يستطيع القسم تلبية احتياجات الشركة وفهم توجهاتها وأولوياتها بفعالية.

يُعتبر توظيف الذكاء الاصطناعي أحد الابتكارات التي أعادت تشكيل هيكل قسم الموارد البشرية (سليم الجعافرة، 2023). تتيح الأنظمة الذكية تحليل بيانات الموظفين بكفاءة ودقة، مما يُسهل عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف الموظفين وتطويرهم. على سبيل المثال، يمكن استخدام أدوات التحليل المتقدمة في تحديد الأنماط السلوكية وسجل الأداء، مما يعزز القدرة على اختيار الأنسب للوظائف المتاحة ويزيد من فعالية العمليات التوظيفية. يعزز هذا الاستخدام التفاعلي للذكاء الاصطناعي من ثقة الموظفين في عمليات التقييم والترقية، مما يساعد على خلق بيئة عمل إيجابية تدعم النمو المهني.

بالإضافة إلى ذلك، يظهر التأثير الإيجابي للذكاء الاصطناعي في تحسين العلاقات الموظفية وإدارة الأداء (السيد مخلوف & 2022). من خلال أنظمة إدارة الأداء المعتمدة على الذكاء الاصطناعي، يمكن إجراء التقييمات بشكل مستمر ومنظم، مما يتيح للقسم التواصل الفعال والمستمر مع الموظفين ومعالجة الأمور بشكل استباقي. تساهم هذه الديناميكية في تقليل الفجوات بين الموظفين والإدارة (سيف 2024)، مما يعزز التفاعل ويساعد على تحديد احتياجات التدريب بشكل أفضل. في النهاية، يعكس الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية في شركة بن زقر تحولاً نحو ممارسات أكثر توافقاً مع متطلبات العصر الرقمي، مما يؤكد على الأهمية المتزايدة لتلاؤم العمليات مع الابتكارات التكنولوجية في السياق المهني الحديث.

مجتمع البحث

يتناول مجتمع البحث في سياق تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر الأبعاد المتعددة حيث يتم توظيف هذه التقنية لتحسين الكفاءة والفعالية في العمليات الداخلية. يتكون مجتمع البحث من مجموعة من الأفراد والكيانات الذين يتفاعلون ضمن نظام بيئي يتضمن موظفين، إدارة تنفيذية، ومجموعات استشارية. هذا المجتمع يلعب دوراً محورياً في تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يستدعي دراسة العلاقات الديناميكية بينهم وكيفية تأثير تلك العلاقات في تحسين الاستراتيجيات الإدارية.

من جهة أخرى، يتضمن مجتمع البحث أيضاً العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي من المطورين والباحثين الذين يساهمون في صياغة الحلول التكنولوجية. هؤلاء الأفراد يمتلكون خبرات متنوعة تتراوح بين البرمجة وتحليل البيانات، مما يمكنهم من ابتكار

نماذج تتلاءم مع احتياجات شركة بن زقر. وبفضل هذه الاتصالات، يمكن تحقيق تكامل أعمق بين الأنظمة التكنولوجية والإجراءات الإدارية، مما يؤدي إلى تحسين إدارة الموارد البشرية.

الأبحاث والدراسات التي تنتمي لهذا المجتمع غالباً ما تتناول تأثير الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة الموظفين، وتوظيف البيانات الضخمة في اتخاذ القرارات. من خلال اعتماد خوارزميات متقدمة، يمكن تحقيق فهم شامل لاحتياجات الموظفين وتوجهاتهم، مما يزيد من مستوى الرضا والالتزام داخل المنظمة. يُعد هذا الأمر عاملاً محورياً، خاصة مع النمو المتسارع في استخدام تقنيات تحليل البيانات في شركات كبيرة مثل شركة بن زقر. يتطلب بناء مثل هذا المجتمع البحثي تواجد بيئة تتمتع بالشفافية والدعم المؤسسي لتشجيع الابتكار والتجريب، مما يضمن تحقيق الفائدة القصوى من الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية.

-حدود البحث

تتناول حدود البحث في الموضوع "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر" الجوانب المختلفة التي قد تؤثر في نتائج الدراسة وكذلك التحديات التي قد تواجه الباحثين أثناء تنفيذ البحث. أولاً، يجب الأخذ بعين الاعتبار أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي ليست متجانسة في جميع البيئات المؤسسية، مما يعني أن النتائج قد تختلف باختلاف الظروف التنظيمية والثقافية لشركة بن زقر. يُعتبر تعدد أساليب الذكاء الاصطناعي المستخدم في إدارة الموارد البشرية، مثل تحليل البيانات الضخمة، والتوظيف الذكي، وتقنيات التعلم الآلي، عنصراً أساسياً في صياغة حدود البحث. لذا، يتطلب الأمر من الباحثين التركيز على نموذج معين من هذه التقنيات لتفادي العمومية التي قد تؤدي إلى استنتاجات ضعيفة أو غير دقيقة.

علاوة على ذلك، يشمل نطاق هذا البحث الجمود النسبي في ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة على الذكاء الاصطناعي. إذ أن قدرة المنظمة على تجهيز وتكييف أنظمتها مع هذه الحلول الحديثة يمكن أن تُشكل نقطة ضعف أو نجاح. بعض الأدوات قد تتطلب تدريباً مكثفًا أو تكاملاً مع نظم العمل الحالية، مما يؤدي إلى تحديات إضافية تعيق الفعالية المطورة وتؤثر على النتائج. أيضاً، يجب الانتباه إلى جوانب الأخلاقيات والخصوصية، حيث أن هذه القضايا قد تضع قيوداً على كيفية جمع وتحليل البيانات، مما يمنع من استكشاف كافة أبعاد تأثير الذكاء الاصطناعي على العمليات البشرية.

إن إدراك هذه الحدود يعد ضرورياً لفهم طبيعة الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها، بالإضافة إلى الإشارة إلى المجالات الممكنة لتحسين الدراسات المستقبلية. يتعين على الباحثين أن يعوا أن قيمة الأبحاث تأتي من قدرتها على تقديم انطباعات دقيقة ومفيدة، مما يستدعي الإقرار بالتحديات المرتبطة بالتحليل والتطبيق الواقعي للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة، بما في ذلك شركة بن زقر.

حالة الدراسة : شركة بن زقر

في إطار دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، تبرز حالة الدراسة كأداة حيوية لفهم التحديات والفرص الناشئة عن تبني هذه التقنيات في بيئة العمل الحديثة. يمكننا رؤية كيفية تنفيذ الشركة لتقنيات الذكاء الاصطناعي بطريقة استراتيجية، مما يشير إلى تحول جذري في عمليات التوظيف، التدريب، وتقييم

الأداء. على سبيل المثال، اعتمدت الشركة على نظم التعلم الآلي لتحليل السير الذاتية بشكل أكثر فاعلية، مما ساعد في تقليل الوقت المستغرق في اختيار المرشحين، وتحديد المواهب المناسبة بدقة أكبر. أظهرت النتائج الأولية أن استخدام هذه التقنيات أدى إلى زيادة ملحوظة في نسبة النجاح في التوظيف، حيث تم تحديد المرشحين الذين يتناسبون بالفعل مع ثقافة الشركة واحتياجاتها بشكل أفضل.

علاوة على ذلك، تمثل برامج التدريب المدعومة بالذكاء الاصطناعي خطوة أخرى تم اتخاذها لتعزيز الكفاءة في تطوير مهارات الموظفين. من خلال تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين، تستطيع هذه البرامج تخصيص المحتوى التدريبي لتلبية احتياجات الأفراد بشكل دقيق. شهدت شركة بن زقر تحسناً ملحوظاً في مؤشرات أداء الموظفين، مثل الإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين، بفضل استخدام تقنيات التدريب المخصصة. هذه النتائج تعكس كم يمكن أن يؤثر الذكاء الاصطناعي بعمق في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، مما لا يقتصر فقط على زيادة الكفاءة، بل أيضاً على تعزيز تجربة العاملين، وهو ما يعد عاملاً أساسياً في بناء بيئة عمل مستقرة ومزدهرة.

في الختام، توضح حالة الدراسة أن الذكاء الاصطناعي ليس مجرد أداة لتحسين الكفاءة في إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر، بل هو أيضاً عنصر رئيسي في الاستراتيجية العامة للنمو والتطور. من خلال استخدام هذه التكنولوجيا، أعادت الشركة تشكيل طريقة إدارتها للموارد البشرية، مما يساهم في خلق بيئة عمل متطورة ومرنة تتماشى مع التغيرات الديناميكية في السوق.

الفصل الرابع
النتائج والتوصيات

-النتائج

يشكل الذكاء الاصطناعي ثورة في إدارة الموارد البشرية (اباطة 2025، et al)، حيث يعيد تعريف كيفية تحقيق الأداء العالي وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات، ومنها شركة بن زقر. إذ يساعد الذكاء الاصطناعي في أتمتة العمليات الروتينية، مما يسمح للموارد البشرية بالتركيز على المهام الاستراتيجية الأكثر تأثيراً (محمد محسن الخرشه، 2023). من خلال استخدام أدوات التعلم الآلي وتحليل البيانات، يمكن لإدارة الموارد البشرية قياس أداء الموظفين وتحديد الفجوات في المهارات بشكل دقيق، مما يساهم في تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والتدريب والتطوير. إضافةً إلى ذلك، يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تعزز تجربة الموظف (ناصر، 2025) من خلال تقديم تجارب أكثر تخصيصاً. فمثلاً، يمكن استخدام الدردشة الآلية لتقديم الدعم للموظفين، كما يمكن تحليل آراء الموظفين وملاحظاتهم لتحسين بيئة العمل. يساعد هذا النوع من المشاركة في بناء ثقافة مؤسسية أكثر تفاعلاً وتجاوباً، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام. فضلاً عن ذلك، يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستفادة من التحليلات المتقدمة لتوقع احتياجات القوة العاملة، واستباق التحديات، ما يمكنها من اتخاذ خطوات استباقية للحفاظ على المهارات المطلوبة في السوق المتغيرة. (الكساسبة 2023، et al)

مع ذلك، يتطلب اعتماد الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية توازناً دقيقاً بين التقنيات الحديثة والعنصر البشري. إذ لا يمكن للأنظمة الذكية استبدال الفهم العميق للسلوكيات الإنسانية والتفاعل الشخصي الذي يُعتبر جوهرية في بيئة العمل. وبالتالي، فإن النجاح يعتمد على كيفية دمج الذكاء الاصطناعي بسلاسة مع الفهم التقليدي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. من خلال هذه الديناميكية، يمكن لشركة بن زقر الاستفادة القصوى من هذه التقنيات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة كفاءة العمليات وتعزيز مستوى الرضا لدى الموظفين. (&)

زيادة الكفاءة

تتجلى تأثيرات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز الكفاءة بشكل ملحوظ، حيث تساهم التقنيات الحديثة في تحسين العمليات وتخفيف الأعباء الإدارية التقليدية. من أبرز الفوائد المرتبطة بهذا التحول هو القدرة على أتمتة المهام الروتينية مثل جنولة المقابلات ومتابعة إدخال البيانات، مما يتيح للموارد البشرية التركيز على الأنشطة الاستراتيجية الأكثر أهمية. يتم استخدام خوارزميات التعلم الآلي لتحليل بيانات الموظفين بشكل أعمق، مما يوفر رؤى فعلية حول الأداء، التوظيف، والتطوير المهني، وبالتالي يساعد على اتخاذ قرارات مستندة إلى بيانات قادرة على تحسين فعالية الفرق. (سعد 2022، et al)

علاوة على ذلك، يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي توفير تحليلات تنبؤية تساهم في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية. تقوم هذه الأنظمة بجمع وتحليل البيانات التاريخية والتوجهات الحالية، مما يمكن الشركات من تحديد الاحتياجات المستقبلية في التوظيف وتخطيط القوى العاملة بشكل استباقي. كما تتيح منصات الذكاء الاصطناعي تقديم تجارب مخصصة للموظفين (زيد & الشورى، 2022)، بحيث يمكن تحسين المشاركة والإنتاجية، إذ تسمح هذه الأنظمة لكل موظف بالحصول على الدعم والتوجيه المناسبين بناءً على احتياجاته الفردية.

لا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل إن تأثير الذكاء الاصطناعي يمتد كذلك إلى تحسين كيفية تفاعل العاملين مع بعضهم البعض ومع الإدارة. من خلال أدوات التعاون الذكية التي تستخدم الذكاء الاصطناعي، يمكن تعزيز التواصل والمشاركة بين الأفراد، مما يعزز من ثقافة العمل الجماعي ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية. وبالتالي، يمكن اعتبار أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يعكس نقلة نوعية في كيفية تأثير التكنولوجيا على كفاءة العمليات، مما يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الاستدامة والنمو المستدام للمؤسسات. (سليم الجعافرة، 2023)

تحسين تجربة الموظف

تُعتبر تجربة الموظف أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية وإنتاجية المؤسسة، ولهذا فإن توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يُحدث تحولاً جذرياً في كيفية تحسين هذه التجربة. من خلال اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات مثل بن زقر جمع وتحليل البيانات بشكل أكثر كفاءة، مما يسمح بفهم أعمق لاحتياجات وتوجهات الموظفين. يمكن للأنظمة الذكية، كمساعدات الدردشة أو منصات التفاعل الآلي، أن توفر دعماً فورياً وشخصياً للموظفين، مما يعزز من شعورهم بالتقدير ويقلل من وقت الانتظار للاستجابة لأسئلتهم واستفساراتهم، وهذه القفزة النوعية في التواصل توفر بيئة عمل أكثر انفتاحاً وتعاوناً. (2024)

يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل بيانات استبيانات رضا الموظفين لتحديد الجوانب التي تتطلب التحسين. من خلال نماذج التحليل التنبؤية، يمكن توقع التحديات المحتملة قبل تفاقمها، مما يتيح تدخل الإدارة المبكر وبناء استراتيجيات قائمة على البيانات لتحسين تجربة العمل. كما يمكن دمج أدوات الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب والتطوير، لتخصيص محتوى التدريب وفق احتياجات الموظفين، مما يزيد من فعالية التعليم ويعزز مهاراتهم بما يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للشركة. (عبدالفتاح et al.2023)

هذه التحسينات لا تنعكس فقط على مستوى تجربة الموظف، بل تعزز أيضاً من ولائهم وارتباطهم بالمؤسسة، مما ينعكس بالإيجاب على الأداء العام وتطور الشركة. بالمحصلة، يمثل استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظف خطوة استراتيجية نحو تحقيق بيئة عمل أكثر انسجاماً وفعالية (صابر سليم الجوازنة، 2023)، تُمكن الشركات من استقطاب واحتفاظ بالمواهب الأفضل في السوق.

تقليل التكاليف

أدى استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إلى تقليل التكاليف بشكل ملحوظ (سليم الجعافرة، 2023) في شركة بن زقر، حيث أظهرت التقنيات الحديثة قدرة فائقة على تحسين الكفاءة وتبسيط العمليات (أمل خلف الحباشنة، 2022). على سبيل المثال، من خلال أتمتة المهام الروتينية مثل فرز السير الذاتية وتنظيم جداول المقابلات، يمكن للشركة تقليل الوقت والجهد المبذولين في العمليات الإدارية، مما يسفر عن توفير مالي كبير. تستخدم الأنظمة الذكية خوارزميات متقدمة لتحليل البيانات المرشحة، مما يؤدي إلى انتقاء الأنسب بشكل أسرع وأدق، وبالتالي تقليل تكاليف توظيف الموظفين الجدد.

علاوة على ذلك، تعتبر التحليلات المتقدمة للبيانات من الأدوات القيمة التي تساهم في اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، وتوجه الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية. عبر استثمار تحسينات الذكاء الاصطناعي، تستطيع شركة بن زقر تقليل الاعتماد على موظفي الدعم الإداري، مما يعزز من كفاءة التكاليف ويحرر الموارد البشرية للتركيز على المشاريع الاستراتيجية الأكثر أهمية. هذا التحول لا يحد فقط من النفقات التشغيلية، بل يزيد من القدرة التنافسية للشركة في سوق سريع التغير. (الصاوي et al.2024)

كما يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين تجارب الموظفين عبر تحسين عمليات التدريب والتطوير. من خلال التحليل السريع للاحتياجات المهارية للموظفين، تتمكن الشركة من تصميم برامج تدريب مخصصة، مما يؤدي إلى تراجع تكاليف التدريب المرتبطة بإعداد الموظفين للمهام الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، يوفر الذكاء الاصطناعي وسيلة لرصد أداء الموظفين بشكل مستمر، مما يسهل تقديم التعزيزات الفورية، ويقلل من الحاجة إلى تقييمات طويلة ومعقدة. بهذه الطريقة، يتم تحقيق وفورات إضافية، مع تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى الرضا لدى الموظفين، مما يشكل عنصراً أساسياً في استراتيجية التكاليف العامة لشركة بن زقر. (صابر سليم الجوازنة، 2023)

التحديات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي

تشهد إدارة الموارد البشرية تحولاً جذرياً نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي، ولكن هذا الأمر يأتي مع مجموعة من التحديات المعقدة التي تتطلب تسليط الضوء عليها. من بين أبرز هذه التحديات، قضايا الخصوصية وحماية البيانات. فمع تنامي استخدام الأدوات الآلية لتحليل البيانات الضخمة، تزداد المخاطر المرتبطة بجمع المعلومات الشخصية للموظفين. عدم الامتثال للقوانين المنظمة لحماية البيانات، مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)، قد يُعرض الشركات لمخاطر قانونية وسمعة ضارة. (&)

علاوة على ذلك، يتطلب دمج الذكاء الاصطناعي في نظم إدارة الموارد البشرية استثمارات كبيرة، سواء من حيث التكنولوجيا أو التدريب. فإن التنفيذ الناجح للأنظمة الذكية يتطلب تطوير قدرات القوى العاملة المحلية، مما يمكن أن يكون تحدياً في ظل نقص

المهارات الفنية في سوق العمل. كما أن هناك قلقاً من أن الاعتماد المفرط على الذكاء الاصطناعي قد يؤدي إلى تفكيك العمليات البشرية، مما قد يؤثر سلباً على التماسك التنظيمي والديناميات الثقافية بالإدارة. (سعود 2024 et al.)

إضافة إلى ذلك، توجد أيضاً تحديات تتعلق بالتوزيع العادل للفرص الوظيفية. قد يؤدي استخدام الخوارزميات في عمليات التوظيف إلى تعزيز التحيزات الخفية، حيث يمكن أن تُعيد الأنظمة تدعيم القوالب النمطية غير العادلة التي تؤثر على فرص بعض الفئات. يتطلب معالجة هذه القضايا تطوير نماذج ذكاء اصطناعي تتسم بالشفافية والعدالة، مما يُدخل الشركات في حلبة تنافسية تتطلب الالتزام بالتفكير النقدي والتوجه نحو التنظيم الذاتي لضمان الاستخدام الأخلاقي للتقنيات الحديثة. (عبد العزيز & ، 2023)

في الختام، يتضح أن التحديات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية تزخر بالتعقيد، مما يستوجب مراعاة توازن دقيق بين الاستفادة من الابتكارات التكنولوجية وضمان مسابرة المتطلبات الأخلاقية والقانونية التي تحمي حقوق الأفراد وتثري بيئات العمل. (& الخزامي، 2023)

المخاوف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي

تُعد المخاوف من فقدان الوظائف نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إحدى القضايا البارزة التي واجهت العديد من الشركات، بما في ذلك شركة بن زقر. يُعتقد أن اتساع نطاق تطبيقات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يؤدي إلى تقليص عدد الوظائف المتاحة، مما يؤثر قلق العاملين والمهنيين في هذا القطاع. يقوم الذكاء الاصطناعي أساساً بأتمتة المهام الروتينية والمتكررة، مثل تحليل البيانات وتصنيف طلبات التوظيف، مما يؤدي إلى تقليل الحاجة إلى عدد كبير من الأفراد في هذه المجالات. يُعتبر هذا التطور التكنولوجي، رغم فوائده، تهديداً ملموساً للمهن التقليدية. (زكاغ)

تشير الدراسات إلى أن المجالات الأكثر تعرضاً للمخاطر تشمل الوظائف الإدارية التقليدية، مثل مساعدي الموارد البشرية، الذين قد يجدون صعوبة في الحفاظ على أدوارهم على ضوء زيادة الاعتماد على أنظمة الذكاء الاصطناعي. إن القلق ليس فقط مرتبطاً بالاستغناء عن العمالة، بل يمتد أيضاً إلى تغيير طبيعة العمل ذاته. على سبيل المثال، تتطلب تقنيات الذكاء الاصطناعي مهارات جديدة، مما يعني أن الكثير من العاملين قد يضطرون لإعادة تدريب أنفسهم لتتناسب المتطلبات الجديدة. هذا التحول السريع قد يؤدي إلى شعور بالقلق وعدم الأمان الوظيفي لدى الكثير من الأفراد. (محمد & محمد 2023)

من الجدير بالذكر أن المخاوف من فقدان الوظائف ليست مجرد نتيجة مباشرة لتطبيق الذكاء الاصطناعي، بل هي نتاج بيئة العمل التي تتسم بالتغير المستمر. تُعتبر الشركات مثل بن زقر في حاجة ماسة إلى تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير، بحيث يتم الموازنة بين الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة والحفاظ على العنصر البشري (جرجس صالح & ، 2024). وفي هذا السياق، من المهم إيجاد آليات للتكيف مع هذه التغييرات، مثل التعليم المستمر والتدريب المهني، لضمان بقاء العاملين قادرين على المنافسة في سوق العمل المتغير (فرغلي 2021 et al.).

قضايا الخصوصية والأمان

تعتبر قضايا الخصوصية والأمان من أبرز التحديات التي تواجه إدارات الموارد البشرية عند دمج الذكاء الاصطناعي في عملياتها. يتطلب استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الشخصية للعاملين، مثل سجلات الأداء والمعلومات الصحية، مستوى عالٍ من الحماية لحفظ خصوصية الأفراد. يجب على الشركات، بما في ذلك شركة بن زقر، تبني سياسات واضحة تعزز الشفافية تجاه كيفية جمع واستخدام البيانات، وكذلك متطلبات الإبلاغ عن أي انتهاكات قد تحدث. مثل هذه السياسات تساعد في بناء ثقة الموظفين وتعزز الثقافة المؤسسية الإيجابية. (الميلبي & الضحوي 2023)

علاوة على ذلك، يجب على إدارة الموارد البشرية أن تكون واعية لمخاطر الأمن السيبراني المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي (محمد & محمد 2023)، حيث يمكن أن تتعرض البيانات للخطر نتيجة الهجمات الإلكترونية أو حتى الأخطاء البشرية. البيانات المخزنة في الأنظمة الذكية تكون عرضة للاختراق، وبالتالي يتطلب الأمر اتخاذ تدابير وقائية مثل تشفير البيانات، واستخدام أنظمة تحكم قوية للوصول. تطوير استراتيجيات استجابة فعالة للآزمات في حال حدوث خرق بيانات يعد نقطة حاسمة في تعزيز الأمان.

إضافة إلى ذلك، ينبغي أن يراعي المشرعون والجهات التنظيمية القوانين المتعلقة بحماية البيانات، مثل اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) في أوروبا، التي تفرض ضوابط صارمة على كيفية استخدام البيانات الشخصية (محمد حمود اللحاوي، 2024). على شركة بن زقر أن تضمن امتثالها لهذه المتطلبات القانونية وتكاملها ضمن استراتيجيتها في استخدام الذكاء الاصطناعي. على هذا النحو، تكتسب قضايا الخصوصية والأمان بُعداً استراتيجياً، حيث تشكل إيجاد توازن بين الابتكار والتوافق مع القوانين لحماية الحقوق الفردية أحد الركائز الأساسية في نجاح أي استراتيجية تعتمد على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. (السيد مخلوف & ، 2022)

التحديات التقنية

في ظل التقدم المستمر للتكنولوجيا، تواجه إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر مجموعة من التحديات التقنية إثر تنفيذ الذكاء الاصطناعي. يتمثل أحد أبرز هذه التحديات في وفرة البيانات، حيث تتطلب نماذج الذكاء الاصطناعي كميات كبيرة من البيانات لتدريب الأنظمة وتحقيق دقة عالية في التنبؤات (زيد & الشورى، 2022). ومع ذلك، جمع البيانات بشكل فعال يتطلب تخطيطاً دقيقاً واستراتيجيات حفظ خصوصية فضلاً عن التوافق مع القوانين المحلية والدولية المتعلقة بحماية البيانات. هذا الأمر يستدعي من الشركة استثماراً كبيراً في تطوير منصات بيانات متكاملة وأمنة، (& ، 2024) وهو ما قد يتطلب موارد إضافية وتأهيل موظفين جدد. (سليمان الحشوش، 2024)

علاوة على ذلك، تبرز مشكلة تكامل الأنظمة كعائق أمام الشركات، حيث تتعدد التطبيقات والأنظمة المستخدمة في إدارة الموارد البشرية (د عقيل نجم مهدي التميمي، 2024). فقد تجد الشركة صعوبة في ضمان تكامل البيانات بين الأنظمة المختلفة، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى فشل التحليلات أو إلى اتخاذ قرارات غير مستندة إلى معلومات دقيقة. تحتاج شركة بن زقر إلى تبني حلول تقنية مرنة وإجراء تحديثات دورية للأنظمة المعمول بها لضمان تدفق البيانات بسلاسة وتضمن دقة وموثوقية المعلومات. (سليم الجعافرة، 2023)

وأخيراً، لا يمكن إغفال تحدي اعتماد الموظفين على هذه الأنظمة الجديدة. فعلى الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن من الكفاءة ويقلل من عبء العمل، إلا أن هناك مقاومة غريزية للتغيير من قبل بعض الموظفين (الغوابي)، الأمر الذي يتطلب استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتدريب الفرق على استخدام هذه التقنيات الجديدة. يتعين على شركة بن زقر أن تتبنى ثقافة تعليمية مستمرة، حيث يُعتبر تعليم الفرق تقنيات الذكاء الاصطناعي تعزيزاً لولائهم وفعاليتهم في استخدام هذه الأنظمة، مما يساهم في تحقيق أهداف العمل الطويلة الأمد. مجتمعة، تشكل هذه التحديات التقنية اختباراً دقيقاً لمدى استعداد الشركة للتكيف مع الوقت الراهن. (المنعم محمد خليفه & ، 2023)

مستقبل الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

تتجه ملامح مستقبل الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية نحو أفق يتسم بالتطور المتسارع والتكامل العميق مع استراتيجيات الأعمال. يتوقع أن يُعزز الذكاء الاصطناعي قدرات تحليل البيانات الضخمة، مما يمكن أقسام الموارد البشرية من اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على بيانات دقيقة وموثوقة. من خلال أدوات مثل التعلم العميق وتحليل النصوص، سيتمكن القائلون على إدارة الموارد البشرية من تقييم متطلبات السوق وكفاءة الفريق بشكل أفضل، وبالتالي تحسين عمليات التوظيف والتطوير المهني. (محمد & محمد، 2023)

من جهة أخرى، ستكون هناك حاجة ملحة لتبني نظم الذكاء الاصطناعي التي تدعم تقنيات التعلم الآلي لتقديم تجارب أكثر تخصيصاً للموظفين. على سبيل المثال، يمكن استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي لتحديد المهارات الفريدة لكل عامل، مما يسهل عملية التوجيه في رحلات التعلم والنمو الوظيفي. هذا النهج لا يساعد فقط في تحسين كفاءة الأداء، ولكنه أيضاً يعزز من الاحتفاظ بالموظفين، حيث يشعر الأفراد بالاستثمار الشخصي في تطوير مهاراتهم. (محمد & محمد، 2023)

مع ذلك، لا يمكن إغفال التحديات المرتبطة بهذا التحول. يتطلب إدماج هذه التقنيات توازناً دقيقاً بين الأتمتة والعنصر البشري، خصوصاً في مجالات التفاعل الاجتماعي. قد تؤدي الزيادة في الاعتماد على الأنظمة الذكية إلى مخاوف بشأن فقدان الوظائف التقليدية، والأثر على الثقافة التنظيمية. لذا، فإن التحول نحو مستقبل يعتمد بشكل أكبر على الذكاء الاصطناعي يعزز من أهمية تعليم القائمين على إدارة الموارد البشرية في كيفية دمج هذه الأدوات بشكل فعال، مع الحفاظ على العنصر البشري كجزء رئيسي من استراتيجية الأعمال. يبرهن ذلك على ضرورة إعداد المشرفين لإدارة الفرق بطريقة جديدة، تضمن استمرار التفاعل والمرونة في بيئات العمل. (et al., 2024)

الاتجاهات المستقبلية

تتجه إدارة الموارد البشرية نحو تحول جذري في ظل التطورات المتسارعة للذكاء الاصطناعي، حيث من المتوقع أن تلعب التقنيات المتقدمة دوراً محورياً في تشكيل ممارسات إدارة الأفراد في شركة بن زقر. أولاً، يتوقع أن تؤدي أدوات الذكاء الاصطناعي إلى تحسين عمليات التوظيف بشكل كبير. فمع استخدام خوارزميات التعلم الآلي لتحليل السير الذاتية والبيانات المرشحة، سيتمكن فرق التوظيف من تحديد المرشحين الأنسب بسرعة أكبر، مما يوفر الوقت والموارد. وعلى الرغم من أن هذه الأدوات لا تزال في

مراحلها الأولية، فإن استخدامها قد يفتح آفاقاً جديدة لنماذج استقطاب المواهب التي تركز على الكفاءات بدلاً من الخبرات التقليدية. (الدين et al.)

علاوة على ذلك، ستسهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير بيانات العمل من خلال تمكين التحليل المتقدم للبيانات. ستتمكن الإدارة من تحليل سلوكيات الموظفين وأدائهم لضمان تحسين مستمر، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية. على سبيل المثال، يمكن أن تقوم الأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي بمراقبة مؤشرات الأداء وتقديم تنبيهات فورية حول أي انحرافات قد تحتاج إلى معالجة، مما يُدخل الإدارة في حلقة من التفاعل المستمر مع الموظفين. (2024)

كما سيساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز التجربة الكلية للموظف عبر تحسين عمليات التدريب والتطوير. يمكن للنظم الافتراضية استخدام الذكاء الاصطناعي لتخصيص برامج تدريب مخصصة تناسب احتياجات الأفراد، مما يسهل اكتساب المهارات الجديدة بالشكل الأكثر فعالية. وبالتالي، فإن هذه الاتجاهات المستقبلية لا تعزز من كفاءة العمل فحسب، بل تمتد تأثيراتها لتصبح استراتيجية متكاملة تهدف إلى بناء ثقافة شركية متعلمة ومجددة. تساهم هذه الرؤية في تحفيز بيئة عمل نابضة تتماشى مع متطلبات العصر الحديث وتعكس الالتزام المستمر بالابتكار في إدارة الموارد البشرية. (2025)

الابتكارات المحتملة

إن الابتكارات المحتملة الناتجة عن تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لدى شركة بن زقر تعكس تحولات عميقة في كيفية إدارة وتنمية رأس المال البشري. يتجه الذكاء الاصطناعي نحو تحسين دقة اتخاذ القرار من خلال تحليل البيانات الضخمة المتعلقة بالأداء الوظيفي والاحتياجات التدريبية، مما يمكن الشركات من تخصيص برامج تدريبية أكثر فعالية تلبي متطلبات الموظفين والمشاريع. على سبيل المثال، يمكن أن يقوم الذكاء الاصطناعي بتحديد مجموعة من المهارات المطلوبة للأدوار المختلفة وتحليل الفجوات الحالية في المهارات، مما يتيح فرصة لتطوير مسارات مهنية مستندة إلى البيانات. (د عقيل نجم مهدي التميمي، 2024)

علاوة على ذلك، من الممكن تحقيق ثورة في عمليات التوظيف عبر استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحديد المتقدمين الأكثر ملاءمة للوظائف الشاغرة. من خلال استخدام تقنيات معالجة اللغات الطبيعية والتعلم الآلي، يمكن للنظم الأوتوماتيكية فحص السير الذاتية وتحليلها بسرعة أكبر من البشر، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل التحيز في عمليات التوظيف. كما أنه من الممكن تضمين أدوات التحقق من خلفيات المتقدمين بشكل ذكي، مما يؤدي إلى ضمان درجة أعلى من الأمان والموثوقية في اختبارات التوظيف. (السيد مخلوف & ، 2022)

من جهة أخرى، يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين الاحتفاظ بالموظفين من خلال تحليل أنماط الدور النفسية والسلوكية للموظفين. كما يمكن تطوير أنظمة تنبؤية تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحديد الموظفين الذين قد يغادرون الشركة، مما يسمح بإجراءات استباقية للاستبقاء وتقديم حوافز مناسبة. هذه الابتكارات من الممكن أن تؤدي في النهاية إلى إنشاء بيئة عمل أكثر إيجابية وفعالية، حيث يعمل الموظفون بشكل مثمر وبشراكة بفعالية في الأهداف المؤسسية. بالنظر إلى هذه الإمكانيات، يتضح أن تحولات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية تعكس توجهات مستقبلية نحو تعزيز الإنتاجية والكفاءة، مما يحسن الأداء العام للشركة. (& الحسيني، 2024)

-التوصيات

تتطلب إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر تبني استراتيجيات فعالة للاستفادة من الذكاء الاصطناعي، مما يعزز القدرة التنافسية وكفاءة العمليات داخل المؤسسة. من الأمور الحاسمة أن تعزز الشركة ثقافة الابتكار والتكيف مع التغيرات التكنولوجية. ينبغي أولاً على الإدارة العليا إقامة ورش عمل ودورات تدريبية لموظفي قسم الموارد البشرية، بحيث يتمكنون من فهم وإدارة الأدوات التكنولوجية الجديدة بكفاءة. هذه الخطوة لا تعزز فقط من مهارات الأفراد في الاستجابة الذكية للمشاكل، بل تفتح أيضاً آفاقاً جديدة للتفكير الإبداعي في عمليات التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير التوظيف. (فيصل المحادين، 2023)

بالإضافة إلى ذلك، يتوجب على شركة بن زقر إنشاء أطر تنظيمية واضحة لتوجيه استخدام الذكاء الاصطناعي ضمن قسم الموارد البشرية. يجب اعتماد سياسات تحكم كيفية جمع واستخدام البيانات الشخصية للموظفين بما يتماشى مع القوانين واللوائح المحلية والدولية. هذا الأمر ليس حيويًا لحماية الخصوصية فحسب، بل يعزز أيضاً من ثقة الموظفين وينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل. فضلاً عن ذلك، ينبغي إرساء نظام لتقييم فعالية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الأعمال اليومية، وبالتالي ضمان تحسين مستمر للأداء وإجراء التعديلات اللازمة عند الحاجة. (2024)

أخيراً، لا بد من استثمار الموارد في تطوير الأنظمة المتكاملة التي تتيح استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظف. وهذا يشمل استخدام أدوات التحليل البياني لفهم سلوكيات الموظفين وتوجهاتهم، مما يساهم في بناء استراتيجيات احتفاظ فعالة وتعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين. وعند تطبيق هذه التوصيات، فإن شركة بن زقر يستطيع أن تنشئ بيئة عمل مبتكرة، تواكب الاتجاهات العالمية في إدارة الموارد البشرية وتستثمر بصورة مثلى في تطور الأفراد والعمليات. بذلك، تحقق الشركة تناغماً مثالياً بين أهدافها الاستراتيجية والكفاءات البشرية المدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي. (Zhran, 2024)

-تحليل البيانات

في هذا القسم، يتناول تحليل بيانات عينة البحث المتعلقة بأثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر. يجسد هذا التحليل مزيجاً من المنهجيات الكمية والنوعية، حيث تم جمع البيانات من أعضاء فريق العمل في الشركة مع التركيز على مختلف جوانب تجربة العمل والتقنيات الرقمية المستخدمة. تم استخدام استبيانات مدروسة بعناية تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لتسهيل تحليل البيانات والبحث عن روابط مهمة ومؤشرات للأثر المحتمل للذكاء الاصطناعي.

بدايةً، عُرضت نتائج الاستبيانات الكمية، التي أظهرت اتجاهات ملحوظة نحو اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في مهام إدارة الموارد البشرية. تم استخدام أدوات التحليل الإحصائي، مثل التحليل التكراري والانحدار المتعدد، لرصد وتأويل تفاعلات البيانات. أظهرت النتائج أن دمج الذكاء الاصطناعي في العمليات الروتينية، مثل توظيف المرشحين، ساهم في تسريع الإجراءات وزيادة دقة الاختيارات. بينما قدمت البيانات النوعية، التي تم تحليلها بواسطة تقنيات مثل تحليل المحتوى، رؤى أعمق حول الآثار النفسية والاجتماعية. تلك الآثار تمثلت في تغيير ديناميكيات العمل، مما ساهم في تعزيز التعاون بين الفرق والحد من الاحتراق الوظيفي.

من جهة أخرى، ساعد الربط بين البيانات النوعية والكمية في بناء صورة شاملة حول كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على بيئة العمل. مثلاً، الرغبة المتزايدة في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي كانت مرتبطة بزيادة مستويات الإبداع وتحفيز الأفراد على استكشاف أساليب جديدة في العمل. تلك الجوانب الإيجابية دفعت الشركة نحو تعزيز برامج التدريب والتطوير، مما سمح للموظفين بالاستفادة القصوى من التكنولوجيا المتقدمة المتاحة. بالتالي، يتضح أن التحليل العميق لبيانات عينة البحث يوفر معلومات قيمة حول التحديات والفرص التي يمكن أن تنجم عن اعتماد الذكاء الاصطناعي، ويدعو إلى إعادة تقييم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية القائمة.

-الخاتمة

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بشركة بن زقر، حيث تسجل التحولات التي طرأت على العمليات والممارسات التقليدية بفعل التقنيات الحديثة. لقد أظهر التحليل أن دمج الذكاء الاصطناعي في سياق الموارد البشرية لم يسهم فقط في تحسين الكفاءة، بل أيضاً في تعزيز تجربة الموظف. فعن طريق الأتمتة والتحليل التنبؤي، أصبحت الإدارات قادرة على اتخاذ قرارات مدروسة تعتمد على بيانات دقيقة، مما يسهم في استباق التحديات وتلبية الاحتياجات التنظيمية بفاعلية. (عادل زيدان, 2024)

علاوة على ذلك، يتضح أن الذكاء الاصطناعي يمكن الشركات من تبسيط عملية التوظيف عبر أدوات تحليل السيرة الذاتية والتقييمات الذكية، مما يسمح باختيار المرشحين الأنسب بسرعة أكبر. كما استحدثت تقنيات مثل الدردشة الذكية أنظمة دعم فعالة للتواصل بين الموظفين والإدارة، مما يعزز من الشفافية ويساعد على بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعاون. ومع ذلك، يظل هناك تحديات مرتبطة بالأخلاقيات وخصوصية البيانات التي تتطلب استراتيجيات متوازنة لضمان استخدام هذه التقنيات بطريقة مسؤولة. (السيد مخلوف & 2022)

في الختام، من الواضح أن الذكاء الاصطناعي يمثل فرصة مهمة أمام شركة بن زقر لإعادة تشكيل إدارة مواردها البشرية. إن تبني هذه التكنولوجيا من شأنه أن يفتح آفاقاً جديدة للتطور والابتكار، شريطة التركيز على الجوانب الأخلاقية والتقنية بقدر متساوٍ. تكمن الإجابة في كيفية تحقيق التوازن بين الفائدة الناتجة عن الأتمتة وتحسين التواصل الاحترافي، وبين الضرورة القصوى للحفاظ على الاتساق الإنساني في بيئة العمل. إن رحلة التحول الرقمي هذه ليست فقط عن التكنولوجيا بل أيضاً عن الأشخاص وتجربتهم، وهذا ما يتطلب رؤية استراتيجية مستدامة لإدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي. (شكري)

المراجع

-المراجع العربية-

- بن سعد الجدعاني, أنور, 2024. أثر استخدام التقنية في تطوير مهارة الكتابة الأكاديمية لدى متعلمي العربية لغة ثانية hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. بجامعة الملك عبد العزيز
- الوريدات, يوسف & , أسماء, 2024. توجهات معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى في لواء الرصيفة نحو استخدام ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم الدامج
- الدين, شرف, قومار, بن, , نهاد, & , دارم, . دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز التكنولوجيا المالية في المؤسسات المالية- univ-ghardaia.dz. 2023. دراسة حالة البنك الخارجي الجزائري وبنك الخليج وكالتي غرداية-سنة 2023
- جرجس صالح, وحيد & , اماني, 2024. رؤية مستقبلية لتلبية الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي بمصر على ضوء ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). بعض النماذج العالمية
- خلف, 2024. جودة الحياة الوظيفية and محمد بن ناصر الراشدية, آمنة, شاه بور حماد, وحيد, مرهون العبري وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. مجلة كلية التربية ekb.eg. pp.264-304, (أسيوط), (1)40
- د. عبدالله ابراهيم أبكرعبدالله, أسامة هاشم الحسن أحمد, 2024. نظم المعلومات الإدارية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بمنظمات الأعمال (دراسة ميدانية على بنك أمدردان الوطني في الفترة من 2018-2020م). مجلة العلوم hnjournal.net. pp.90-128, الإنسانية والطبيعية, 5(6)
- في تحقيق أهداف التنمية (Geo AI) حفنى, كمال & , مها, 2023. إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي الجغرافي ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). المستدامة (رؤية مصر 2030) في مجال التعليم
- بن هبدان الهبدان, عبدالله & , تغريد, 2021. دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). السعودية
- أمينة, 2022. التأثير الوسيط للرفاهية الرقمية في العلاقة and فاروق العجري, دينا, احمد الزهيرى, أميرة, حمدي سيد ekb.eg. pp.251-305, بين الكفاءات الرقمية والارتباط الوظيفي. المجلة المصرية للدراسات التجارية, 46(4)
- هرموزي, , أحلام, امحمد, بوزيد, & , اممر, 2024. استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة- , cerist.dz. Journal of Economic Geography. تجربة الامارات العربية المتحدة
- أبو الفتوح على, السيد, 2022. أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة ekb.eg. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
- بيئة تعلم الكترونية قائمة على النظرية التواصلية لتنمية مهارات بعض تطبيقات الذكاء Zhran, M., 2024. ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط) ... الاصطناعي في البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا بكلية التربية جامعة
- صايل محمد البوريني, نجاح, 2023. التخطيط الاستراتيجي ودورها في تطوير مستوى الخدمات المقدمة في البلديات hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية
- الهادي, 2021. تحديات واستراتيجيات التحول الرقمي للمصالح الحكومية ومنشآت الأعمال. مجلة الجمعية المصرية ekb.eg. pp.9-13, لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات, 24(الرابع والعشرون)
- ekb.eg. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. زيد, ابو & الشورى, احمد, 2022. الذكاء الاصطناعي وجودة الحكم
- سليمي, , براءة, , غالم, & الزهراء, فاطمة, . أثر الممارسات المستدامة على الابتكار في المؤسسات الصغيرة , univ-tiaret.dz. 2024. والمتوسطة

- مجلة العلوم الإنسانية. ماجد سليمان الضمور, نبيل, 2023. الدور التنموي للبلديات والشراكة مع القطاع الخاص hnjournal.net. والطبيعية
- محمد صالح مؤمنة, اعتماد, 2022. تقييم استخدام التطبيقات الصحية لمرتاادي العيادات الخارجية ومراكز الرعاية qscience.com. Journal of Information Studies and Technology. الصحة الأولى في مدينة الرياض
- مجلة العلوم. مدالله حمدان العساسفه, منى, 2024. التحول الرقمي في البلديات وتعزيز أهداف التنمية المستدامة hnjournal.net. الإنسانية والطبيعية
- السيد مخلوف, محمد &, أسماء, 2022. تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). (مقترح
- عبد الشكور زكريا إسحاق بروفيسور/أحمد إبراهيم أبوسن, 2022. أثر الدعم التنظيمي المدرك على نية ترك العمل , (دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 3(8) hnjournal.net. pp.367-411.
2024. dohainstitute.org. الكريم بدرخان, عبد. في العنصرية الثقافية: نظريات ومؤامرات وآداب
- د. هادية الشامي, م. زينة محمد سعدون, أ., 2024. ضوابط مشروعية المراقبة الإلكترونية (للصوت والصورة) في hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. الاثبات الجنائي
- كامل &, سعاد, 2024. النموذج البنائي للعلاقة بين استراتيجيات المواجهة الاستباقية وكل من التمكين النفسي , ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). والاندماج الوظيفي والذكاء الانفعالي لدي معلمي التربية الخاصة
- مجلة العلوم الإنسانية. عبدالرحمن المعايطه, جاسم, 2022. الإدارة الإستراتيجية ودورها في تحسين أداء البلديات hnjournal.net. والطبيعية
- أنور علي النعيري, عبدالحكيم فرج فليفل, 2024. أثر الحوافز المادية وغير المادية على أداء العاملين بمصنع الزبادي hnjournal.net. pp.197-214. لشركة النسيم للصناعات الغذائية مصراته. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 5(3)
- الخميسي & غابش سالم, سلمى. المسؤولية المدنية عن الاضرار الناشئة عن استخدام الذكاء الاصطناعي في مهنة , uaeu.ac.ae. 2022. الطبيب الآلي
- د/محمد العوض الأمين يوسف, 2024. دور التحليل الاستراتيجي في تعزيز and د/عبد العال عبد الودود محمد حمزة. الميزة التنافسية بشركة ماكدونالدز بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية, (27) HTML
- سمية, 2022. تقييم البرامج التدريبية (القياس والأثر). مجلة and أحمد حمود الشعلان, أريج, محمد ماجد الدوسري ekb.eg. pp.235-252. كلية التربية (أسيوط), 38(10)
- archives.univ-biskra.dz. بن. الممارسة الرياضية كاستراتيجية لتحقيق الأمن المجتمعي, ققة سعاد biskra.dz
- أحمد عثمان, ف., 2023. الدور الفعال للبيانات الضخمة في دعم قطاع الاتصالات: دراسة and. البلادي, س.س. qscience.com. Journal of Information Studies and Technology, 2023(1), p.5. تحليلية
- جمال طاهر, 2022. تقييم ممارسات أبعاد نظام إدارة المواهب and جميل, إيمان, جوده, يسري السيد, أبوالفتوح ekb.eg. pp.476-504. البشرية في القطاع الحكومي. مجلة البحوث التجارية, 44(4)
- عبدالله الشمري, نجم, 2023. حماية البيانات الشخصية في المملكة العربية السعودية, الاتحاد الأوروبي والمملكة ajsrp.com. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية. المتحدة البريطانية: دراسة مقارنة

- نايل الحروب, سائدة, 2023. إدارة شؤون الموظفين ودورها في التطوير والتنظيم المؤسسي لموظفي البلديات 2023 hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية
- السيد المتولي, محمد & , سامح, 2022. توسيط تحسين أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق وتحقيق ekb.eg. المجلة المصرية للدراسات التجارية. التنمية المستدامة: دراسة ميدانية
- [HTML] الإرشاد التحفيزي والروحاني في علاج الإدمان: مقالات في الطب النفسي. Ali, A., 2025.
- مصطفى, صلاح & , هدير, 2023. دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا ekb.eg. المجلة التربوية لتعليم الكبار. وإمكانية الاستفادة منها
- د/أمل, 2024. دور المنصات التعليمية الإلكترونية and رفعت محمد, راندا, خليفة محمد, أمل, علي محمود سلطان في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية لدى طلاب التعليم قبل الجامعي (دراسة تحليلية). المجلة التربوية لتعليم ekb.eg. pp.93-125, الكبار, 6(4)
- أحمد, 2025. دراسة نية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف and اباطة, وليد, الطوبجي Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 28(1), pp.83-105. [HTML]
- مجلة العلوم. محمد محسن الخرشه, امه, 2023. إدارة تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير أداء موظفي البلديات hnjournal.net. الإنسانية والطبيعية
- حسين & ناصر, حازم, 2025. دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز الميزة التنافسية للشركات السياحية: دراسة , ekb.eg. المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان. على القائم بالاتصال
- خلف, 2023. دور استخدام التطبيقات الذكية في تنمية and الكساسة, وصفي, أبو شلفه, إسماعيل, الحسين, مستقبل السياحة الرقمية في مدينة نيوم الذكية من وجهة نظر المواطن السعودي. مجلة كلية التربية (أسيوط) ekb.eg. pp.156-168, 39(6.2)
2024. univ-alger3.dz. قرارية & , فتيحة. , محاضرات في التسويق ,
- فايز, 2022. تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء and سعد الطويل, إيمان, عبد العزيز الفايز ekb.eg. pp.88-135, مدخل القيادة الموزعة. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(2)
- مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. سليم الجعافرة, سهام, 2023. الرقمنة وتحسين أداء جودة الخدمة في البلديات hnjournal.net
- ا. م. د. أميرة هاتف حداوي أ. م. د. ضرغام علي مسلم أ. د. صفاء تايه محمد, 2024. القيادة الرقمية ودورها في تعزيز سلوك الامن السيبراني في المنظمات (دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المصارف الأهلية في النجف الاشرف) hnjournal.net. pp.681-701, مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 5(1)
- أمنية, 2023. المشاكل الضريبية لعقود المشاركة وأثرها على موضوعية and عبدالفتاح ابراهيم رزق, احمد البلتاجي ekb.eg. pp.444-471, القياس الضريبي لنتائج الأعمال. المجلة المصرية للدراسات التجارية, 47(3)
- مجلة العلوم. صابر سليم الجوازنة, أسيل, 2023. حوسبة الإدارة المالية وأهميتها في تعزيز الأداء المالي في البلديات hnjournal.net. الإنسانية والطبيعية
- أمل خلف الحباشنة, د., 2022. إضاءات على الإصلاحات العدلية الرقمية في وزارة العدل السعودية فترة انتشار جائحة hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. كورونا

- الذهلية، س.ع.، 2024. فوائد استثمار السجلات الصحية الإلكترونية في تقديم and. الصاوي، ا.ص.، التوبية، آ.ع. Journal of Information Studies and Technology, 2024(1), p.3. qscience.com
- د/أسماء، 2024. الأدوار المستقبلية لمعلم and سعود متعب، سارة، علي محمود سلطان، د/أمل، صلاح محمد فرغلي المرحلة الابتدائية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة بدولة الكويت (دراسة تحليلية). المجلة التربوية لتعليم ekb.eg, pp.169-201. الكبار، 6(4)
- عبد العزيز، محمد &، اسلام، 2023. تطوير سياسة القبول بالجامعات المصرية في ضوء معيار الجدارة (دراسة ekb.eg المجلة التربوية لتعليم الكبار. (مقارنة
- ekb.eg. سيمانار. عزيز & الخزاي، محمد، 2023. دور الذكاء الاصطناعي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ،
- dohainstitute.org. 2023. زكّاغ، بشرى. . الشبكات الرقمية ودينامية الحقل الاجتماعي/السياسي بالمغرب
- محمد عوض العربي،/، 2023. إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات and محمد محمود عبد العال من منظور سياسات التحول الرقمي: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. مجلة كلية ekb.eg, pp.263-304. الاقتصاد والعلوم السياسية، 24(1)
- جمال، 2021. رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية and فرغلي علي محمود، هناء، علي خليل الدهشان ekb.eg, pp.1-120. للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 37(11)
- الضحوي، ه.ع.، 2023. نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة لوزارة. والميلي، أن. Journal of Information Studies and Technology, 2023(1), p.3. qscience.com
- محمد حمود اللحايه، شروق، 2024. استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء البلديات في hnjournal.net. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. الأردن
- صاري & ، علي، 2024. التكنولوجيا المالية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي من أجل تعزيز الشمول المالي وتمكين ، cerist.dz. مجلة الحدث للدراسات المالية و الإقتصادية. الجمع من استخدام النظام المالي الرسمي
- مجلة العلوم .سليمان الحشوش، بسام، 2024. الإحلال والتعاقب الوظيفي وأثره على ديمومة العمل في البلدية hnjournal.net. الإنسانية والطبيعية
- مجلة العلوم .د عقيل نجم مهدي التميمي، م.، 2024. المسؤولية الإدارية عن الأفعال غير المشروعة للذكاء الاصطناعي hnjournal.net. الإنسانية والطبيعية
- [HTML]. 2024. الغواي، حامد. . بين الطب والإسلام
- المنعم محمد خليفه، عبد & ، هاني، 2023. الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الإرتباط ekb.eg. المجلة المصرية للدراسات التجارية. الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة)
- أ. د. خالد البشير محمد1، أ. عبد الحميد علي محمد2، 2025. دور نظم المعلومات المحاسبية في الحد من التهرب hnjournal.net, pp.196-212. الضريبي. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 6(1)
- هلال & الحسيني، أحمد، 2024. التجول العقلي كمتغير وسيط بين الوعي ما وراء المعرفي والتوجه نحو الهدف لدى ، ekb.eg. مجلة كلية التربية (أسيوط). عينة من طلبة الصف الأول الثانوي
- مجلة .فيصل المحادين، تمارا، 2023. الريادة والابتكار ودورها في رفع مستوى أداء الموظفين في البلديات في الأردن hnjournal.net. العلوم الإنسانية والطبيعية

Journal of Information
Studies and Technology. [gscience.com](https://www.gscience.com)

2023. [google.com](https://www.google.com). شكري, غالي, . سلامة موسى وأزمة الضمير العربي

الملاحق

في سياق دراسة "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر"، تم تصميم نموذج أسئلة محدد للمقابلات واستبانات لجمع البيانات من عينة البحث. يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الأداة في فهم تجارب وممارسات العاملين فيما يتعلق بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. وبالتالي، تم تقسيم الأسئلة إلى فئات واسعة تعكس الأربعة محاور الرئيسية للدراسة: التأثير، التحديات، الفوائد، والرؤية المستقبلية للذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

تتميز الأسئلة التي يتم طرحها في المقابلات بتركيزها على استكشاف مختلف الجوانب المتعلقة بعمليات العمل في قسم الموارد البشرية. تم طرح استفسارات كالتالي: "ما هي وظيفتك في قسم الموارد البشرية؟" و"كيف تستخدم الذكاء الاصطناعي في أنشطتك اليومية؟" و"ما هي حلول الأتمتة التي تعتمد عليها في عملياتك؟" و"ما مدى تأثير الذكاء الاصطناعي على عملية التوظيف بدءاً من اختيار المرشحين، مروراً بالمقابلات، وانتهاءً باختيار الأنسب للوظيفة؟" و"كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في توفير الوقت عند إجراء عمليات الموارد البشرية مثل الموافقات على الإجازات وتنظيم رحلات العمل وإصدار تذاكر السفر للموظفين؟" كما يمكن التعرف على كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي للرد على استفسارات الموظفين، وما هي التحديات التي تواجهها في تطبيقه وأتمتة العمليات؟ وما هي المخاوف المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي والأتمتة بشكل كامل على عمليات الموارد البشرية؟ بالإضافة لذلك، ما هي رؤيتك المستقبلية بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي في هذا المجال؟ هذه التساؤلات تساعد في تسليط الضوء على تأثير التكنولوجيا الحديثة على بيئة العمل وتساعد في فهم الفوائد والتحديات التي قد تواجهها.

لضمان جودة البيانات المستندة إلى الأسئلة، تم إجراء اختبار أولي للنموذج في مرحلة ما قبل الدراسة. ذلك الاختبار ساعد في التعرف على أي غموض أو صعوبات قد تواجه المشاركين أثناء إجابتهم، وبالتالي تم تحسين الأسئلة لتحقيق أكبر قدر من الفهم والشمولية. بالاعتماد على الأدوات المعدة، ستكون النتائج الناتجة قابلة للمقارنة، مما يسهل عملية التحليل الإحصائي والبحث. من خلال هذا المنهج، يسعى الباحثون إلى تقديم صورة دقيقة وموضوعية تساهم في توضيح ديناميات الذكاء الاصطناعي وتأثيراته العميقة على إدارة الموارد البشرية في شركة بن زقر.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/kuvFvpKgR1Huu6Jx7>

Midocean University



College of Management

Department of Human Resource Management

Title in English

Impact of Artificial Intelligence on Human Resource Management

Prepared by:

Alaa Sameer Solaimani

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdul Hamaid

Dr. Fayez Jarad

Year:2024