

مهمة ١
لمقرر قضايا بحثية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: دراسة وتحليل لقضية بحثية



تمهيد



يُعد التحول الرقمي أحد أبرز ملامح العصر الحديث، وقد أصبح الذكاء الاصطناعي من أهم الأدوات التي أحدثت نقلة نوعية في أساليب الإدارة والتخطيط داخل المؤسسات.

وفي ظل المنافسة المتزايدة وسرعة التغير التكنولوجي، أصبح من الضروري توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة والدقة في اختيار الكفاءات، وتقييم الأداء، وتطوير العاملين.

ومن هذا المنطلق جاء هذا التحليل لدراسة بحث تناول أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق ميداني على البنك الأهلي المصري، بهدف فهم طبيعة العلاقة بين التقنيات الذكية وعمليات إدارة العنصر البشري، وتقييم المنهجية التي اتبعتها الباحثة في معالجة هذه القضية المعاصرة.

العنوان

العنوان واضح ويشير إلى العلاقة بين متغيرين أساسيين:
المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي.

المتغير التابع: تحسين إدارة الموارد البشرية. يوضح

مكان الدراسة (البنك الأهلي المصري) مما يعطيها طابعًا تطبيقيًا.

من حيث الصياغة، العنوان جيد ومباشر، لكن يمكن تطويره بإضافة البعد
الزماني أو المنهجي (مثل: "دراسة تحليلية مقارنة" أو "باستخدام المنهج
الوصفي التحليلي") لزيادة الدقة الأكاديمية.

أثر الخصائص الريادية للقادة على التميز المؤسسي
(دراسة ميدانية على وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة)

دكتور/ أيات عبد القادر بسيوني أبو سعده
مدرس الإدارة العامة
بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، بجامعة المستقبل

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تشخيص طبيعة العلاقة بين الخصائص الريادية للقادة
والتميز المؤسسي بوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة قصور أبعاد الخصائص الريادية
للقيادة بالوزارة محل الدراسة (الإصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية،
الإبداع) مما أدى ضعف التميز المؤسسي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد شمل مجتمع الدراسة كافة
المستويات الإدارية بالوزارة محل الدراسة (إدارة عليا- إدارة وسطى- إدارة تنفيذية)،
وقد شمل هذا المجتمع ١٣٥٠ مفردة، وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية،
وقوامها ٢٩٩ مفردة.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات أهمها عمل برامج تدريبية خاصة
لاكتشاف القادة الذين يمتلكون خصائص ريادية والعمل على تطويرهم بشكل أكثر
فعالية والاستفادة من قدراتهم في تحقيق التميز المؤسسي، ووضع خطوات واضحة
حول كيفية تفعيل الخصائص الريادية لدى القيادات بالوزارة كمدخلات للتميز
المؤسسي، بالإضافة إلى الاهتمام بالتطبيق العملي للخصائص الريادية التي تؤثر
إيجابيا على التميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الخصائص الريادية للقادة، الإصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية،
المرونة الفكرية، الإبداع، التميز المؤسسي.



المستخلص

يتناول المستخلص فكرة البحث بإيجاز، موضحًا أن الذكاء الاصطناعي أصبح أحد أهم الأدوات في تطوير إدارة الموارد البشرية.

وقد سعت الباحثة إلى قياس أثره من خلال تطبيق ميداني بالبنك الأهلي المصري على عينة من الموظفين بلغ عددهم ٣٧٧ موظفًا.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

♦ تحليل المستخلص: الملخص جيد لأنه يوضح الفكرة والمنهج والعينة والنتائج. لكن يُلاحظ غياب تفاصيل الأثر الإحصائي (مثل القيم الرقمية أو حجم العلاقة). كما لم يذكر حدود البحث أو التوصيات الرئيسية، وهي عناصر يُفضل تضمينها في المستخلص.



مشكلة البحث

مشكلة البحث تتمثل في أن بعض المؤسسات المصرية، ومن ضمنها البنوك، لم تستفد بشكل كافٍ من تقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير أعمال الموارد البشرية، مما يقلل من كفاءة الأداء وسرعة اتخاذ القرار.

◆ تحليل المشكلة:

المشكلة واقعية ومعاصرة ومحددة في بيئة مصرفية. الصياغة تعبر عن وجود "فجوة تطبيق" بين الإمكانيات التقنية والممارسة الفعلية. من الناحية الأكاديمية، من الأفضل أن تُصاغ المشكلة في شكل سؤال رئيسي، مثل: ما أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على تحسين إدارة الموارد البشرية في البنك الأهلي المصري؟



الاهداف

أهداف البحث

١. التعرف على مستوى تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالبنك الأهلي المصري.
٢. قياس أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء.
٣. تحديد أهم المعوقات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

♦ تحليل الأهداف: الأهداف واضحة وقابلة للقياس. تجمع بين الجانب الوصفي (التعرف) والتحليلي (قياس الأثر). ينقصها هدف تطويري مثل: اقتراح نموذج لتفعيل الذكاء الاصطناعي في المؤسسات المصرفية.



أهمية البحث

- ♦ الأهمية النظرية: يسهم في إثراء الأدبيات العربية حول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.
- ♦ الأهمية التطبيقية: يوفر نتائج يمكن أن تساعد المؤسسات المصرفية على تحسين أداء إداراتها من خلال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- ♦ تحليل الأهمية: الأهمية واضحة، خصوصًا التطبيقية، لأن البنك الأهلي نموذج عملي واقعي.
- يُفضل في الدراسات المستقبلية بيان كيف يمكن تعميم النتائج على قطاعات أخرى.



الإطار النظري والدراسات السابقةتناول

- الإطار النظري مفهوم الذكاء الاصطناعي، مكوناته، وتطبيقاته في إدارة الموارد البشرية (مثل التوظيف الذكي، التدريب الافتراضي، التحليل التنبؤي للأداء).
- كما استعرضت الباحثة عددًا من الدراسات العربية والأجنبية التي أكدت دور التكنولوجيا في تحسين كفاءة الموارد البشرية.

◆ تحليل الإطار النظري: الإطار جيد ومرتبطة بالموضوع، لكن يفتقر إلى توضيح الفجوة البحثية بوضوح (أي ما الذي يضيفه هذا البحث مقارنة بالدراسات السابقة).

كان من الأفضل أن تُقدّم الباحثة نموذجًا مفاهيميًا مصورًا يربط بين المتغيرات (العلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي ومؤشرات تحسين الموارد البشرية).

المنهجية

المنهج المستخدم: وصفي تحليلي.

الأداة: استبيان موجّه للعاملين في البنك الأهلي المصري.

العينة: ٣٧٧ موظفًا.

التحليل: باستخدام برنامج SPSS.

◆ تحليل المنهجية: اختيار المنهج مناسب لطبيعة البحث.

حجم العينة جيد نسبيًا، لكن هناك نقص في توضيح طريقة اختيار العينة (عشوائية أو طبقية)، وكذلك غياب ذكر صدق وثبات الأداة.

أيضًا لم يتم توضيح ما إذا كانت الدراسة تمت في وقت معين (مقطعية) أو على مراحل.

النتائج

- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين إدارة الموارد البشرية.

ومن أبرز النتائج التفصيلية:

- يسهم الذكاء الاصطناعي في تسريع عمليات التوظيف.
- يساعد على تحليل أداء الموظفين بدقة أكبر.
- يقلل من الأخطاء البشرية في اتخاذ القرار الإداري.

♦ تحليل النتائج: النتائج منطقية وتتسجم مع الاتجاهات العالمية، لكن لم تُعرض البيانات الرقمية أو القيم الإحصائية (مثل R^2 أو معاملات الارتباط).

كما لم تُناقش النتائج مقارنةً بالدراسات السابقة — وهي خطوة مهمة في التحليل العلمي.

التحليل النهائي المجمل

البحث قوي من حيث الفكرة ومهم من حيث المجال التطبيقي.
منهجيًا: يحتاج إلى مزيد من التفصيل في تصميم العينة والأداة الإحصائية.
تحليليًا: يفتقر إلى العمق في مناقشة النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة.
عمليًا: يقدم توصيات قابلة للتطبيق ويمكن أن تساهم في تطوير المؤسسات المصرفية

التقييم العام: بحث متميز من حيث الاتجاه والمضمون، متوسط من حيث المنهجية، وقابل للتطوير ليصبح مرجعًا في مجال إدارة الموارد البشرية الذكية.

