

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

أسم الطالب
محمد فهد السبيعي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يشهد العالم في الوقت الحاضر تطورًا متسارعًا في تقنيات الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى إحداث تغييرات كبيرة في مختلف المجالات الإدارية والاقتصادية. ويُعد مجال إدارة الموارد البشرية من أكثر المجالات استفادة من هذه التقنيات، حيث أصبحت المؤسسات تستخدم الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف واختيار الموظفين وتقييم الأداء والتدريب والتطوير.

وقد ساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية من خلال تحليل البيانات بسرعة ودقة، مما يساعد على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية. كما يساهم في تحسين تجربة الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسات.

وعلى الرغم من المزايا المتعددة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي، إلا أن تطبيقه يواجه بعض التحديات مثل الحاجة إلى بنية تقنية متطورة، وتدريب العاملين، وضمان حماية البيانات والخصوصية. ومن هنا تبرز أهمية دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، والتعرف على تطبيقاته المختلفة وأثره في تحسين كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات.

مشكلة الدراسة

على الرغم من انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تواجه صعوبات في توظيف هذه التقنيات بشكل فعال داخل إدارة الموارد البشرية، مما يثير التساؤل حول مدى مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية كل على حدة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت العلاقة المتكاملة بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي المختلفة وأبعاد إدارة الموارد البشرية بصورة شاملة. كما أن معظم الدراسات ركزت على جانب محدد مثل التوظيف الإلكتروني أو تقييم الأداء، دون دراسة الأثر الكلي للذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية. إضافة إلى ذلك، لا يزال هناك محدودية في الأطر النظرية التي تفسر كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي على وظائف الموارد البشرية المختلفة داخل المؤسسات.

فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تشير المراجعات إلى أن العديد من المؤسسات لم تصل بعد إلى الاستفادة الكاملة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، كما أن الدراسات الميدانية التي تقيس أثر هذه التطبيقات في بيئات العمل العربية ما زالت محدودة مقارنة بالدول المتقدمة. كذلك يوجد نقص في الدراسات التي تتناول التحديات الفعلية التي تواجه المؤسسات عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، مثل نقص الخبرات التقنية ومقاومة التغيير ومخاوف الخصوصية وأمن البيانات. ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمحاولة قياس أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على كفاءة إدارة الموارد البشرية وتحديد أبرز التحديات المرتبطة بتطبيقه في المؤسسات.

الفجوة التي تسعى الدراسة إلى معالجتها

تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة النظرية والتطبيقية من خلال دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بصورة شاملة، مع التركيز على أثره في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء واتخاذ القرار، بالإضافة إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين ممارسات الموارد البشرية بالاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي

أهمية الدراسة

على المستوى النظري:

- ١- إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية.
- ٢- توضيح العلاقة بين التقنيات الحديثة والأداء الإداري.
- ٣- توفير إطار نظري يمكن للباحثين الاستفادة منه مستقبلاً.

على المستوى التطبيقي:

- ١- مساعدة المؤسسات على فهم فوائد الذكاء الاصطناعي.
- ٢- تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية.
- ٣- دعم متخذي القرار في تبني التقنيات الحديثة.
- ٤- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

أسئلة البحث) Research Questions

- ١- ما مفهوم الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ٢- ما أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟
- ٤- كيف يؤثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف؟
- ٥/ ما أثر الذكاء الاصطناعي على أداء الموظفين؟
- ٦- ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟

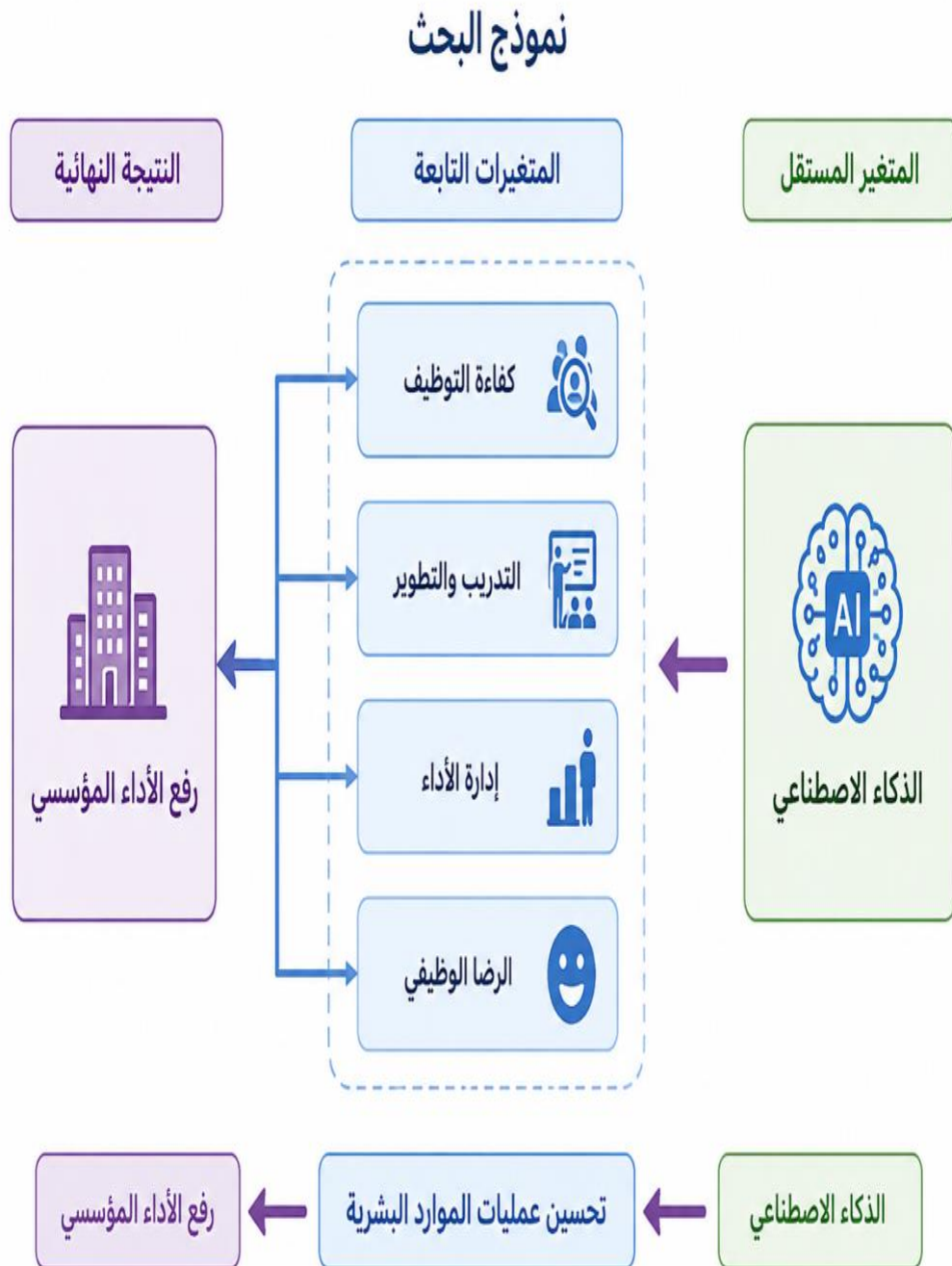
أهداف البحث (Research Objectives)

- ١- التعرف على مفهوم الذكاء الاصطناعي.
- ٢- دراسة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- ٣- تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف وإدارة الأداء.
- ٤- تحديد التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي.
- ٥- تقديم توصيات لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي.

Research Hypotheses ((فرضيات البحث))

- ١- توجد علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
- ٢- يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية التوظيف واختيار الموظفين.
- ٣- يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي إيجابيًا على أداء الموظفين.
- ٤- توجد تحديات تقنية وتنظيمية تحد من فعالية تطبيق الذكاء الاصطناعي.

Research Model (نموذج البحث)



الدراسة الميدانية المقترحة

تُجرى الدراسة الميدانية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتشمل عددًا من المؤسسات الحكومية والخاصة التي تضم إدارات للموارد البشرية. ويتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارات الموارد البشرية، بينما تتراوح عينة الدراسة بين (100-150) موظفًا يتم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتعتمد الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ثم تُحلل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات البحث.

منهجية البحث)) Research Methodology

المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

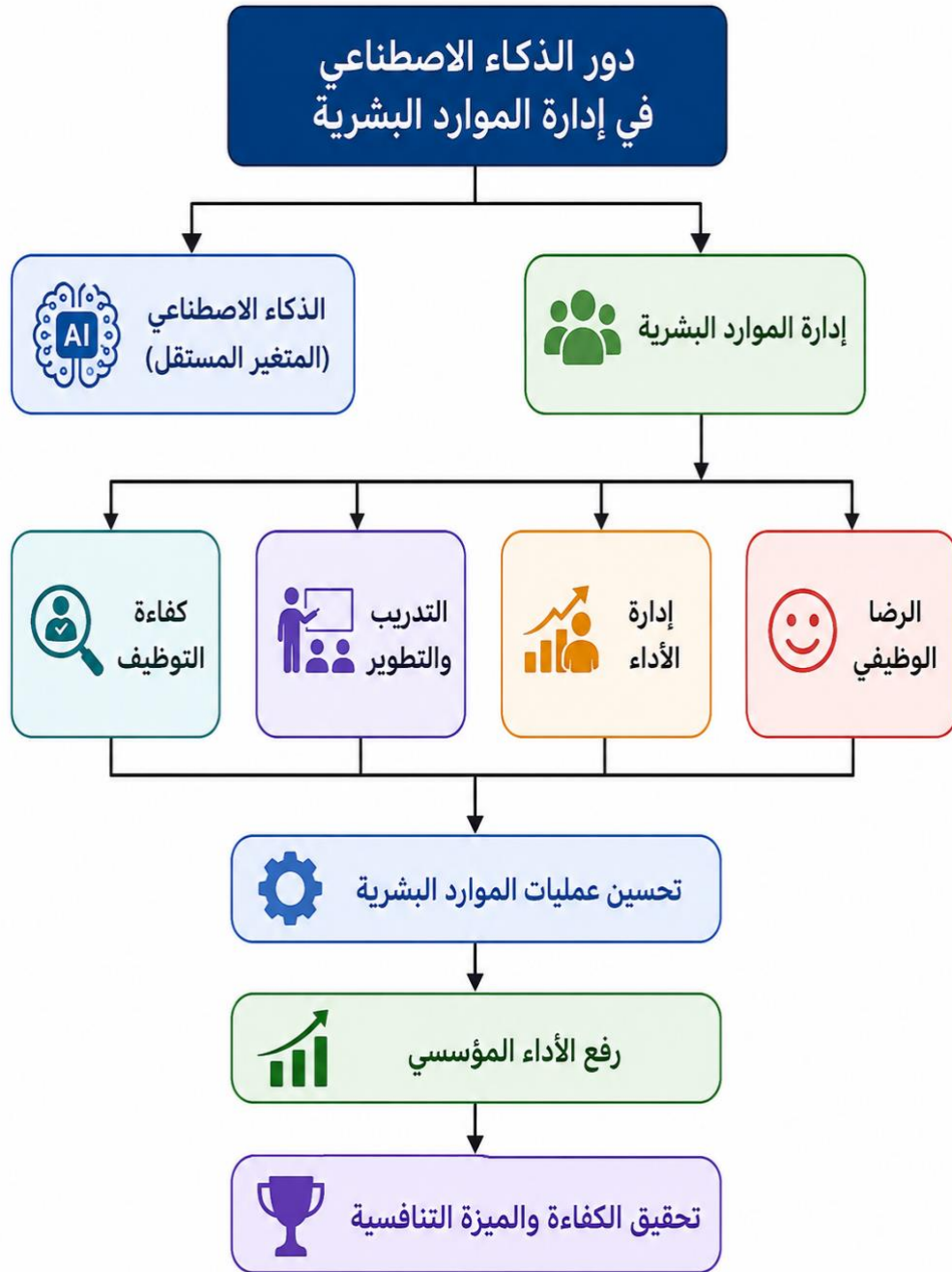
أداة جمع البيانات: استبانة موجهة للعاملين في إدارات الموارد البشرية.

مجتمع الدراسة: موظفو الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة.

عينة الدراسة: 100-150 موظفًا.

أساليب التحليل: المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، تحليل الارتباط والانحدار.

رسم المخطط المقترح للمشروع



الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، من خلال استعراض مفهوم الذكاء الاصطناعي بوصفه المتغير المستقل، ومفهوم إدارة الموارد البشرية بوصفها المتغير التابع، وبيان العلاقة بينهما. كما يستعرض عددًا من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، بهدف الاستفادة من نتائجها في دعم الدراسة الحالية وتحديد الفجوات البحثية ذات الصلة بموضوع البحث

أولاً: المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي)

يُعد الذكاء الاصطناعي أحد أبرز التقنيات الحديثة التي تعتمد على تصميم أنظمة حاسوبية قادرة على محاكاة الذكاء البشري في التفكير والتعلم والتحليل واتخاذ القرار. ويستخدم في المؤسسات لتحليل البيانات الضخمة، وأتمتة العمليات، وتحسين كفاءة الأداء، وتقديم حلول ذكية تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية. وفي مجال إدارة الموارد البشرية، أصبح الذكاء الاصطناعي يُستخدم في التوظيف، وتقييم الأداء، والتدريب، وإدارة المواهب، مما يساهم في رفع كفاءة العمليات الإدارية.

ثانياً: المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

تشير إدارة الموارد البشرية إلى مجموعة الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى استقطاب العاملين واختيارهم وتدريبهم وتطويرهم وتقييم أدائهم وتحفيزهم، بما يحقق أهداف المؤسسة ويزيد من كفاءة الأداء. ويُعد العنصر البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق النجاح، لذلك تسعى إدارات الموارد البشرية إلى تطوير أساليبها بالاستفادة من التقنيات الحديثة، ومن أبرزها الذكاء الاصطناعي.

ثالثاً: العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ترتبط تقنيات الذكاء الاصطناعي ارتباطاً وثيقاً بإدارة الموارد البشرية، حيث تسهم في تطوير العديد من وظائفها الأساسية. فمن خلال تحليل البيانات والتعلم الآلي، يمكن تحسين عمليات التوظيف واختيار أفضل المرشحين، وتصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين، ومتابعة الأداء الوظيفي بدقة، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة. وتشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، لما يحققه من سرعة في إنجاز المهام، ودقة في اتخاذ القرارات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للموظفين، مع ضرورة مراعاة التحديات المتعلقة بالخصوصية والتكاليف ومقاومة التغيير.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

دراسة Tambe وآخرون (2019)

توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين عمليات التوظيف وتقليل الوقت المستغرق في اختيار المرشحين.

الدراسة الثانية

دراسة Minbaeva (2021)

أكدت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي أصبح أداة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية من خلال دعم اتخاذ القرار وتحليل البيانات.

الدراسة الثالثة

دراسة Vrontis وآخرون (2022)

أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية مقارنة بالمؤسسات التقليدية.

الدراسة الرابعة

دراسة Nawaz وآخرون (2023)

أشارت إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وتطوير مهارات العاملين.

النتائج

1. يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.
2. يساعد في تسريع عمليات التوظيف واختيار الموظفين.
3. يدعم التدريب والتطوير المهني.
4. يعزز دقة تقييم الأداء.
5. يساهم في تحسين تجربة الموظفين داخل المؤسسة.
6. توجد تحديات تتعلق بالتكلفة والخصوصية والتدريب.

التوصيات

1. زيادة الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي.
2. تدريب العاملين على استخدام الأنظمة الذكية.
3. تطوير سياسات لحماية البيانات.
4. تعزيز الوعي بأهمية التحول الرقمي.
5. تشجيع المؤسسات على تبني الحلول الذكية في إدارة الموارد البشرية.

الخاتمة

أصبح الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من مستقبل إدارة الموارد البشرية، حيث يوفر أدوات متطورة تساعد المؤسسات على تحسين الكفاءة والإنتاجية واتخاذ القرارات بشكل أكثر دقة. ورغم التحديات المرتبطة بتطبيقه، فإن الفوائد التي يحققها تجعله من أهم التقنيات التي يجب على المؤسسات الاستثمار فيها لتحقيق التميز والتنافسية في بيئة الأعمال الحديثة.

قائمة المراجع

1. Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management. Academy of Management Perspectives.
2. Minbaeva, D. (2021). Disruption in Human Resource Management. Human Resource Management Review.
3. Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial Intelligence, Robotics, Advanced Technologies and Human Resource Management. International Journal of Human Resource Management.
4. Nawaz, N., Gomes, A. M., & Chatterjee, S. (2023). Artificial Intelligence in Human Resource Management. Journal of Business Research.
5. Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th Edition). Pearson.
6. Armstrong, M. (2024). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

الملاحق

استبانة الدراسة

أولاً: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

1. الجنس

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

2. العمر

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ 25-34 سنة
- ☐ 35-44 سنة
- ☐ 45 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي

- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

4. سنوات الخبرة

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ 5-10 سنوات
- ☐ 11-15 سنة
- ☐ أكثر من 15 سنة

5. جهة العمل

- ☐ حكومية
- ☐ خاصة

ثانياً: محاور الاستبانة

المحور الأول: استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

العبارة	5	4	3	2	1
تستخدم المؤسسة تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.	☐	☐	☐	☐	☐
تعتمد المؤسسة على الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم الذكاء الاصطناعي في سرعة إنجاز الأعمال الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
توفر المؤسسة البنية التقنية اللازمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
تدعم الإدارة استخدام التقنيات الحديثة في الموارد البشرية.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: أثر الذكاء الاصطناعي على التوظيف

العبارة	5	4	3	2	1
يساعد الذكاء الاصطناعي في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
يقلل الذكاء الاصطناعي من الوقت اللازم لإجراءات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم في زيادة دقة قرارات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
يساعد في تقليل الأخطاء البشرية أثناء التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم في تحقيق العدالة والشفافية في اختيار الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثالث: أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء والتدريب

العبارة	5	4	3	2	1
يساعد الذكاء الاصطناعي في تقييم أداء الموظفين بدقة.	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
يحسن جودة البرامج التدريبية المقدمة للموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
يسهم في رفع إنتاجية الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
يساعد في اتخاذ قرارات إدارية أكثر دقة.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الرابع: التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي

العبارة	5	4	3	2	1
ارتفاع تكلفة تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي يمثل عائقاً.	☐	☐	☐	☐	☐
نقص الخبرات التقنية يحد من استخدام الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐
توجد مخاوف تتعلق بخصوصية بيانات الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
يواجه الموظفون صعوبة في التكيف مع التقنيات الحديثة.	☐	☐	☐	☐	☐
تحتاج المؤسسة إلى تدريب أكبر على استخدام الذكاء الاصطناعي.	☐	☐	☐	☐	☐