

إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي
للباحثة: د. تمارا محمد محمود زقوت
العدد الأول من مجلة ميد أوشن للبحوث والدراسات

إعداد الطالب:
فادي عبد الفتاح أبو زعونة
برنامج دكتوراة الموارد البشرية
جامعة ميد أوشن
الفصل الدراسي الأول: 2025
اسم المشرف: د. ميار محمد



Chapter

01

عنوان البحث



عنوان البحث

Chapter 01

عنوان البحث: إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات
اسم الباحثة: تمارا محمد محمود زقوت
الجامعة: جامعة ميدأوشن
ملخص البحث: يهدف البحث إلى تحديد التحديات والفرص التي يوفرها استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي.
الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، إدارة الموارد البشرية، الرقمنة، تنمية الموارد البشرية، الثورة التكنولوجية

Chapter

02

مقدمة عن البحث



Chapter
02

مقدمة عن البحث

- التأثير العميق للذكاء الاصطناعي على إدارة الأعمال: خاصة في أقسام الموارد البشرية والتوظيف.
- التغيرات الكبيرة في قطاع الأعمال والصناعات: بفضل تسارع الابتكارات في السنوات الأخيرة.
- الذكاء الاصطناعي كأداة رئيسية في تطوير وتنمية الموارد البشرية: حيث يؤدي استخدامه إلى تحسين إنجاز مهام إدارة الموارد البشرية.
- الفهم المحدود في أدبيات إدارة الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي: حول كيفية قدرة الذكاء الاصطناعي على تقديم حلول فعالة.
- الدراسة تقدم منظورًا مختلفًا: لفهم إمكانيات الذكاء الاصطناعي ومناقشة فرص وتحديات إدارة الموارد البشرية في ظلّه.

Chapter

03

مشكلة البحث



مشكلة البحث

Chapter
03

- التسارع الزمني في الابتكارات: ومحاولة المنظمات مواكبة التغيرات المتسارعة في عالم التكنولوجيا.
- صعوبة بناء قدرات تحليل البيانات: حيث أشارت دراسة IBM إلى أن 41% من المدراء غير مستعدين لاستخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة.
- مقاومة الموظفين لتبني الذكاء الاصطناعي: خوفاً من فقدان وظائفهم أو من مراقبة سلوكياتهم.
- عدم رغبة الموظفين في تعلم تقنيات جديدة: مما يجعل من الصعب تدريبهم على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.
- قصور في استكشاف التحديات والفرص: حيث تركز الأبحاث على النتائج المبهرة دون التطرق إلى العواقب المحتملة.
- الحاجة إلى فهم أكثر دقة لنتائج دمج الذكاء الاصطناعي: والتأكيد على التوازن بين الفرص والتحديات.

Chapter

04

أهمية البحث وأهدافه



Chapter
04

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث:

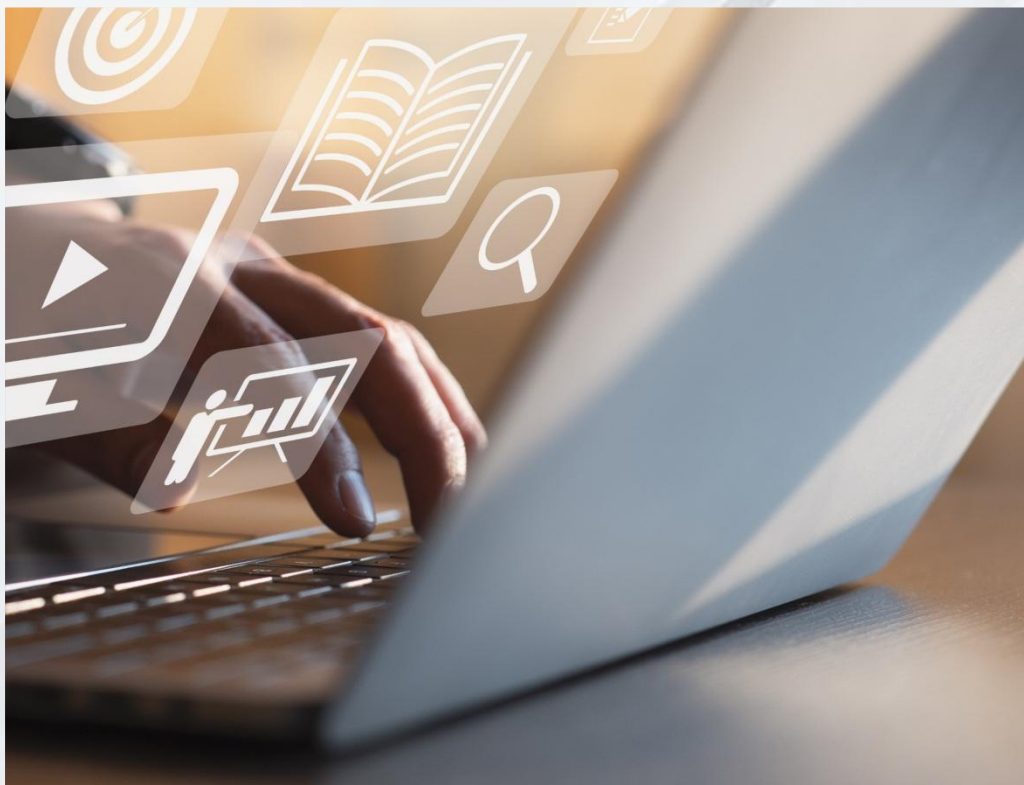
- علمية: استكشاف الفرص والتحديات، وتوفير المعرفة الخاصة بالفرص والتحديات
- تطبيقية: أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز، والتوصل إلى توصيات تؤدي إلى تطبيق أمثل لأهداف البحث.

أهداف البحث:

- استكشاف الفرص والتحديات لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي
- فهرسة الفرص والتحديات
- تقييم الصعوبات المحتملة
- التوصل إلى توصيات تساهم في التقليل من التحديات وتعزيز الفرص

Chapter
05

مصطلحات الدراسة



Chapter
05

- الذكاء الاصطناعي: الأداة التي صممت لتحقيق الغايات، وتؤدي الوظائف الإدراكية المرتبطة بالبشر.
- إدارة الموارد البشرية: مجال مهم حديث نسبيًا، ويسعى الباحثون إلى تطوير نظريات وأطر جديدة لتعزيزه.

Chapter

06

الدراسات السابقة



Chapter
06

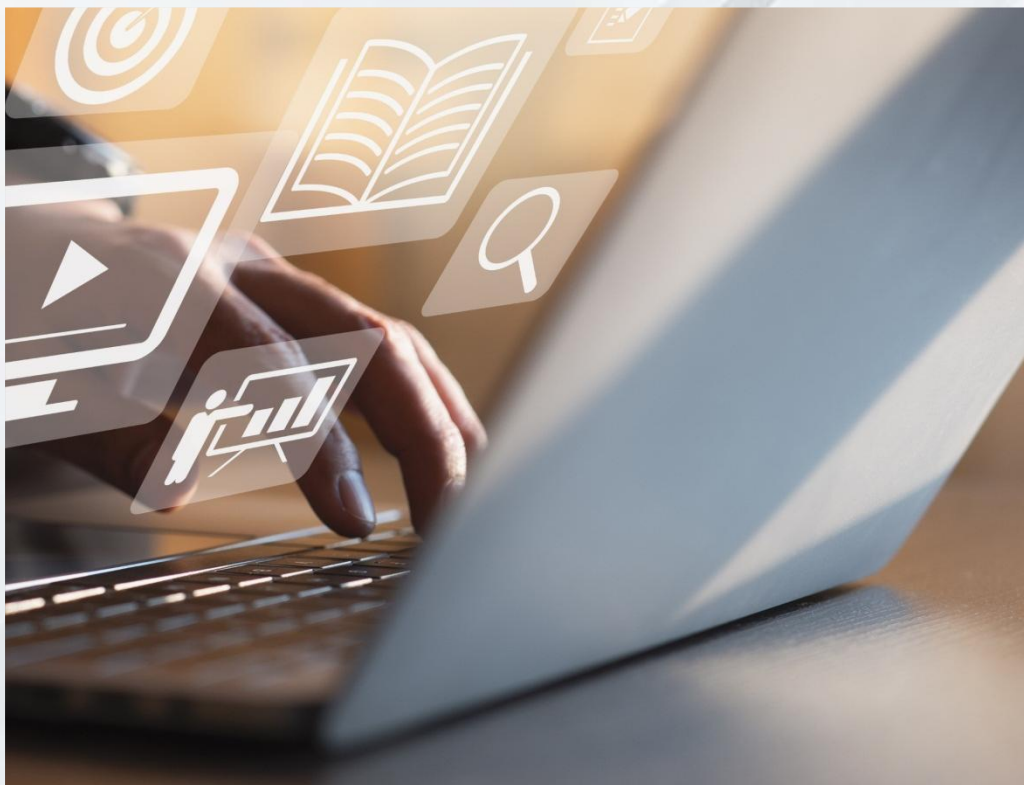
الدراسات السابقة

- عرض موجز لأهم الدراسات السابقة: التي تناولت إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي.
- تحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسات: وتحديد الفجوات البحثية.

Chapter

07

المدخل المفاهيمي للذكاء الاصطناعي



Chapter
07

المدخل المفاهيمي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي

- تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مثل التوظيف، والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والتخطيط الاستراتيجي، والاحتفاظ بالمواهب.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: مثل تأثيره على وظائف الطبقة الدنيا، ومخاوف الخصوصية والأمان، ومقاومة التغيير.
- الفرص المتاحة لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي: مثل تقليل العبء الإداري، وزيادة الكفاءة، وإثراء التعلم.

Chapter

08

خطة تطوير إدارة الموارد البشرية



Chapter
08

خطة تطوير إدارة الموارد البشرية

- عملية التطبيق الحقيقية: في ضوء الفرص والتحديات.
- كيفية تصميم وتنفيذ تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي: في ممارسة إدارة الموارد البشرية.
- الفرص العديدة التي يتيحها الذكاء الاصطناعي: لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.

Chapter

09

نتائج البحث



Chapter
09

- التعرف على ردود الفعل المستقبلية المحتملة: من خلال تحديد التحديات والفرص.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية: والتي تعتبر من منظور آخر فرصة للتطوير.
- أدوات إشراك الموظفين: التي يقدمها الذكاء الاصطناعي.
- التحديات التي يواجهها الذكاء الاصطناعي: في تحديد البيانات وإنشاء بيانات غير متحيزة.
- أدوات تخطيط القوى العاملة: التي يدعمها الذكاء الاصطناعي.
- الحاجة إلى قواعد بيانات متنوعة: لتقليل التحيزات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

