

قضايا بحثية ٣ RSC811-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٠٤ الأسبوع: ٠٥



إعداد تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في موضوع مشروع
بحثي بعنوان:

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: مراجعة نقدية للفرص
والتحديات والاتجاهات البحثية المستقبلية

التكليف

04

نقد الباحث

مقدمة:

شهدت إدارة الموارد البشرية خلال السنوات الأخيرة تحولا جذريا نتيجة التطور المتسارع في تقنيات الذكاء الاصطناعي، التي أصبحت تؤدي دورا متزايدا الأهمية في دعم عمليات التوظيف، وإدارة الأداء، وتطوير المواهب، واتخاذ القرارات المبنية على البيانات، وقد أسهم هذا التحول في توفير فرص كبيرة لتحسين الكفاءة والفاعلية داخل المنظمات، إلا أنه أثار في الوقت ذاته العديد من التحديات المتعلقة بالتحيز الخوارزمي، والخصوصية، والشفافية، والجوانب الأخلاقية المرتبطة باستخدام هذه التقنيات، وفي ظل التوسع العالمي في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، تبرز الحاجة إلى مراجعة نقدية للأدبيات الحديثة من أجل فهم الاتجاهات البحثية السائدة، وتحديد الفرص والتحديات الرئيسية، واستشراف المسارات المستقبلية للبحث العلمي في هذا المجال الحيوي والمتطور.

التكليف

04

نقد الباحث

تقرير موجز: الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن مجال AI-HRM انتقل من التركيز على أتمتة وظائف الموارد البشرية إلى دراسة أعمق لقضايا الحوكمة، العدالة، الشفافية، المسؤولية، تجربة الموظف، والذكاء الاصطناعي التوليدي، أحدث المراجعات المنشورة بين ٢٠٢٤ و ٢٠٢٦ تؤكد أن التطبيقات الأكثر بحثاً هي: التوظيف والاختيار، تحليلات الموارد البشرية، إدارة الأداء، التعلم والتطوير، الاحتفاظ بالموظفين، وإدارة العمل الخوارزمية.

التكليف

04

نقد الباحث

أولاً: الاتجاهات البحثية العالمية الحديثة

١- التوظيف والاختيار المدعوم بالذكاء الاصطناعي

هذا هو المسار الأكثر نضجا في الأدبيات، تركز الدراسات على فرز السير الذاتية، المقابلات الآلية، تحليل الفيديو والصوت، مطابقة المرشح مع الوظيفة، وتجربة المتقدم، لكن الاتجاه النقدي الأبرز هو أن تقليل التحيز ليس مضمونا، فالخوارزميات قد تعيد إنتاج التحيزات المتعلقة بالنوع، العرق، اللهجة، الإعاقة، أو الخلفية الاجتماعية.

نقد الباحث

٢- العدالة الخوارزمية والحوكمة الأخلاقية

تزايدت الأبحاث حول الشفافية، قابلية التفسير، المساءلة، حماية الخصوصية، وحقوق العاملين، مؤتمر ACM FAccT أصبح من أهم المنصات العالمية لهذا الاتجاه، وتظهر فيه أعمال مباشرة حول المراقبة العادلة في التوظيف الخوارزمي وقضايا العدالة والمساءلة في النظم الاجتماعية والتقنية.

نقد الباحث

٣- الذكاء الاصطناعي التوليدي في الموارد البشرية

منذ ٢٠٢٣، برز GenAI في صياغة الإعلانات الوظيفية، روبوتات الموارد البشرية، التدريب الشخصي، دعم المديرين، إدارة المعرفة، وتحليل مشاعر الموظفين، الأدبيات الحديثة تدعو إلى أبحاث خاصة بكل وظيفة مثل: التوظيف، التدريب، الأداء، تصميم العمل، إدارة المواهب، والتعويضات.

نقد الباحث

٤- تحليلات الموارد البشرية والتنبؤ

يتجه البحث نحو نماذج التنبؤ بالدوران الوظيفي، تخطيط القوى العاملة، تحديد المواهب عالية الإمكانات، وتحليل الارتباط والإنتاجية، لكن النقد الأساسي هو خطر اختزال الإنسان إلى بيانات، وضعف جودة البيانات، وإمكانية اتخاذ قرارات إدارية غير عادلة بناء على مؤشرات ناقصة.

٥- إدارة الأداء والعمل الخوارزمي

ظهر اتجاه مهم حول إدارة الموارد البشرية الخوارزمية / الإدارة الخوارزمية ، خصوصا في مراقبة الأداء، توزيع المهام، تقييم العاملين، والتحكم الرقمي في العمل، أحدث الدراسات تصف ذلك بوصفه تحولا تنظيميا لا تقنيا فقط، يتطلب نماذج حوكمة هجينة تجمع بين القرار البشري والقرار الآلي .

ثانيا: الفرص الرئيسية

يوفر الذكاء الاصطناعي فرصا واضحة في رفع كفاءة عمليات الموارد البشرية، تقليل الزمن اللازم للتوظيف، تحسين مطابقة المهارات، تخصيص التدريب، دعم قرارات الاحتفاظ بالموهب، وتحويل HR من وظيفة إدارية إلى وظيفة استراتيجية قائمة على البيانات، وتشير مراجعات حديثة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يدعم دورة حياة الموظف كاملة من التوظيف إلى الاحتفاظ.

ثالثاً: التحديات النقدية

أبرز التحديات هي: التحيز الخوارزمي، ضعف الشفافية، الاعتماد المفرط على “الإنسان في الحلقة” كحل شكلي، انتهاك الخصوصية، مراقبة الموظفين، فجوة المهارات الرقمية لدى موظفي HR ، ضعف الأطر التنظيمية، وقابلية النماذج التوليدية لإنتاج معلومات غير دقيقة أو هلوسات. بعض الدراسات الحديثة تشكك في افتراض أن وجود مشرف بشري يكفي لتصحيح تحيزات الذكاء الاصطناعي في التوظيف .

رابعاً: التطورات والاختراقات المؤثرة

أهم تطور هو انتقال السوق والبحث من أدوات AI متخصصة إلى وكلاء اصطناعي قادرين على تنفيذ مهام HR متعددة: الإجابة عن استفسارات الموظفين، تلخيص ملفات المرشحين، إعداد خطط تدريب، دعم المديرين في التقييم، وتحليل بيانات القوى العاملة، التطور الثاني هو تصاعد الضغط التنظيمي والأخلاقي حول التوظيف الخوارزمي، خصوصاً في أوروبا والولايات المتحدة، ما يجعل الحوكمة والامتثال محورا بحثيا مستقبلياً.

خامساً: الفجوات البحثية المستقبلية المقترحة

دراسة الذكاء الاصطناعي في HRM في السياقات العربية والخليجية، قياس ثقة الموظفين في القرارات الخوارزمية، أثر الذكاء الاصطناعي العام على أدوار موظفي الموارد البشرية، نماذج الحوكمة المسؤولة، العدالة في التوظيف متعدد اللغات واللهجات، العلاقة بين AI-HRM ورفاه الموظف، وتصميم نموذج يوازن بين الكفاءة والعدالة. صياغة مقترحة لمشكلة البحث، رغم التوسع السريع في استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ما زالت الأدبيات تعاني من تشتت نظري ومنهجي، وتركيز مفرط على الكفاءة التشغيلية مقابل اهتمام أقل بالعدالة، الثقة، الشفافية، والآثار الإنسانية والتنظيمية بعيدة المدى، لذلك تبرز الحاجة إلى مراجعة نقدية ترصد الفرص والتحديات والاتجاهات المستقبلية في هذا المجال.

نقد الباحث

ملخص

أصبح الذكاء الاصطناعي أحد أهم المحركات الحديثة لتطوير إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم في تحسين عمليات التوظيف، وإدارة الأداء، واتخاذ القرارات القائمة على البيانات. ومع اتساع استخدامه، برزت تحديات تتعلق بالعدالة والخصوصية والشفافية، مما دفع الباحثين إلى زيادة الاهتمام بدراسة آثاره التنظيمية والأخلاقية. ومن هنا تأتي أهمية مراجعة الاتجاهات البحثية الحديثة لاستكشاف الفرص والتحديات وتحديد المسارات المستقبلية للبحث في هذا المجال.



التكليف

04

المراجع

[https://www.researchgate.net/publication/387463607 Integrating artificial intelligence and human resource management a review and future research agenda](https://www.researchgate.net/publication/387463607_Integrating_artificial_intelligence_and_human_resource_management_a_review_and_future_research_agenda)

https://dl.acm.org/doi/full/10.1145/3696457?utm_source=chatgpt.com

https://facctconference.org/static/papers24/facct24-130.pdf?utm_source=chatgpt.com

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2025.2544972?utm_source=chatgpt.com

https://www.ft.com/content/229983ee-c11f-44fb-8e61-2ac61d8d100a?utm_source=chatgpt.com

https://facctconference.org/static/papers24/facct24-130.pdf?utm_source=chatgpt.com

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X25001544?utm_source=chatgpt.com

https://www.mdpi.com/2076-3417/14/24/11750?utm_source=chatgpt.com



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

