

دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

اسم الطالب : مهند اسامة ربيع
الجامعة: midocean university

جدول المحتويات:

- 1. مقدمة البحث**
- 2. مشكلة البحث**
- 3. أهمية البحث**
- 4. أسئلة البحث**
- 5. أهداف البحث**
- 6. فرضيات البحث**
- 7. نموذج البحث**
- 8. نطاق الدراسة**
- 9. مخطط المشروع**
- 10. الدراسات السابقة**
- 11. قائمة المراجع**
- 12. الملاحق**
- 13. جدول أدوات البحث**

مقدمة البحث

في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، أصبح الذكاء الاصطناعي من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في تحسين كفاءة أعمالها. ويعد مجال إدارة الموارد البشرية من أكثر المجالات استفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث ساهم في تطوير عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، واتخاذ القرار، مما أدى إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات.

مشكلة البحث

تكمّن مشكلة البحث في مدى قدرة الذكاء الاصطناعي على تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، ومدى تأثيره على جودة القرارات الإدارية، إضافة إلى التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من

- إبراز دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية
- مساعدة المؤسسات على فهم فوائد استخدام الذكاء الاصطناعي
- توضيح التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي
- دعم متخذي القرار في تبني التقنيات الحديثة

أسئلة البحث

- ما مفهوم الذكاء الاصطناعي؟

• ما دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

• ما أثر الذكاء الاصطناعي على كفاءة العاملين؟

• ما التحديات التي تواجه استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى

• التعرف على مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته

• توضيح دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

• تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على الأداء
الوظيفي.

• تحديد التحديات المرتبطة باستخدام الذكاء
الاصطناعي.

فرضيات البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.
- يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اتخاذ القرار في الموارد البشرية.
- يؤثر الذكاء الاصطناعي إيجابياً على إنتاجية العاملين.

نموذج البحث

يعتمد البحث على نموذج يوضح العلاقة بين

- المتغير المستقل: الذكاء الاصطناعي
- المتغير التابع: كفاءة إدارة الموارد البشرية

نطاق الدراسة

- النطاق الموضوعي: الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- النطاق المكاني: المؤسسات والشركات.

- النطاق الزمني: الفترة الحالية.

مخطط المشروع

يتكون البحث من فصلين رئيسيين

- الفصل الأول: الإطار النظري.
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة.

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث أشارت النتائج إلى أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي يساهم في تقليل التكاليف، وتسريع عمليات التوظيف، وتحسين دقة تقييم الأداء، كما يساعد في التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية المستقبلية.

قائمة المراجع

- 1. عبد الرحمن، محمد (2022). إدارة الموارد البشرية الحديثة. دار الفكر.**
- 2. علي، أحمد (2021). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الإدارية. دار المعرفة.**
- 3. Robbins, S. (2020). Human Resource Management. Pearson.**

الملحق

يتضمن هذا الملحق الأدوات والمواد التي استخدمها الباحث في جمع البيانات وتحليلها، وذلك لدعم نتائج البحث وتوضيح الإجراءات المتبعة.

الملحق (أ): أداة البحث

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك لقياس دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

وصف أداة البحث

تم تصميم الاستبيان ليتناسب مع أهداف البحث، وتكون من مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، بهدف التعرف على آراء العاملين حول:

- مدى استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- أثر الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف وتقييم الأداء.
- التحديات المرتبطة بتطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية