

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

(دراسة نظرية وتطبيقية على أنظمة التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية)

3M

البيانات الأساسية

الجامعة : جامعة ميداوشن

الكلية: كلية الإدارة

عنوان المشروع

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

(دراسة نظرية وتطبيقية على أنظمة التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية)

إعداد الطالب: مهند اسامة ربيع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة 1.1

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي غيّرت ملامح العديد من المجالات، ومن أبرز هذه المجالات إدارة الموارد البشرية التي تعد المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة.

لقد أصبح توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، والتقييم، والتخطيط للموارد البشرية من أهم الاتجاهات الحديثة الهادفة إلى رفع الكفاءة، وتحسين دقة اتخاذ القرار، وتعزيز العدالة والموضوعية في اختيار الكفاءات.

في ظل الثورة الرقمية، لم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على الأساليب التقليدية، بل تحولت إلى أنظمة ذكية قادرة على تحليل البيانات، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، واختيار الموظفين الأكثر توافقاً مع متطلبات المنظمة، مما يسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات داخل السوق السعودي.

3M

مشكلة الدراسة 1.2

تعاني العديد من المؤسسات من ضعف في دقة اختيار الكفاءات المناسبة للوظائف، نتيجة الاعتماد على الأساليب اليدوية والتقليدية في التوظيف، مما يؤدي إلى زيادة معدل الدوران الوظيفي، وضعف الإنتاجية.

ومع التطور السريع لتقنيات الذكاء الاصطناعي، ظهرت أنظمة التوظيف الذكية كحل مبتكر يمكن أن يعيد صياغة مفهوم إدارة الموارد البشرية.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل:

ما هو دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة عمليات التوظيف في المملكة العربية السعودية؟

3M

أهمية الدراسة 1.3

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1. أهمية علمية: تسهم في إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تقديم رؤية نظرية وتطبيقية حول أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.
2. أهمية عملية: تساعد المنظمات السعودية على فهم إمكانات أنظمة التوظيف الذكية في تحسين جودة الاختيار وتقليل التحيزات البشرية.
3. أهمية استراتيجية: تدعم صانعي القرار في تطوير سياسات رقمية متكاملة تواكب التحول الرقمي في سوق العمل السعودي.

3M

أهداف الدراسة 1.4

1. توضيح أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.
2. تحليل دور أنظمة التوظيف الذكية في تحسين كفاءة اختيار الكفاءات.
3. التعرف على أبرز تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
4. تقديم مقترحات عملية لتطوير أنظمة التوظيف الذكية في السوق السعودي.

3M

فرضيات الدراسة 1.5

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف.
2. تسهم أنظمة التوظيف الذكية في تحسين جودة اختيار الكفاءات وتقليل معدل الدوران الوظيفي.
3. توجد علاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي ورضا المتقدمين عن تجربة التوظيف في المؤسسات.

3M

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة 2.1

يتناول هذا الفصل الأسس النظرية التي ترتبط بمفهوم الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية، مع التركيز على أنظمة التوظيف الذكية باعتبارها أحد أهم تطبيقاته الحديثة.

توضح الدراسات أن استخدام الخوارزميات الذكية وتحليل البيانات يساعد المؤسسات في تسريع عملية التوظيف، وتحسين دقة التقييم، وتحقيق العدالة في الفرص الوظيفية.



مفهوم الذكاء الاصطناعي 2.2

يُعرف الذكاء الاصطناعي بأنه “قدرة الأنظمة التقنية على تحليل البيانات، واستخلاص الأنماط، واتخاذ قرارات ذكية مشابهة للقرارات البشرية، بدرجات متفاوتة من الاستقلالية

. ويشمل الذكاء الاصطناعي التوليدي، وتعلم الآلة، ومعالجة اللغة الطبيعية، وتحليل البيانات الضخمة



إدارة الموارد البشرية 2.3

إدارة الموارد البشرية هي العملية المسؤولة عن تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقييم القوى العاملة في المؤسسة بما يحقق أهدافها الاستراتيجية.

ومع تطور التكنولوجيا، أصبحت إدارة الموارد البشرية تعتمد على البيانات والتحليل الذكي لتقييم الأداء والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

3M

دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية 2.4

1. في التوظيف: تحليل السير الذاتية آلياً، واختيار المرشحين الأنسب بناءً على معايير دقيقة.
2. في التدريب: تحديد المهارات المطلوبة وتوصية الموظفين بدورات مناسبة.
3. في تقييم الأداء: استخدام أنظمة ذكية لرصد الأداء بشكل دوري وموضوعي.
4. في التخطيط الاستراتيجي: التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية بناءً على تحليلات سوق العمل.

3M

الدراسات السابقة 2.5

أشارت العديد من الدراسات إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة كفاءة العمليات وتقليل الوقت والتكاليف، مع تحسين تجربة المتقدمين.

بينما تشير بعض الدراسات الأخرى إلى وجود تحديات تتعلق بالخصوصية، والشفافية في اتخاذ القرار، والتحيزات الخوارزمية.

3M

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي كونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والتقنية الحديثة واعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية من المقالات الأكاديمية، والتقارير الحكومية، والدراسات المنشورة عن استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

كما تم التركيز على أنظمة التوظيف الذكية المستخدمة في السعودية، مثل الأنظمة القائمة على تحليل السير الذاتية آلياً، أو أنظمة المقابلات الافتراضية المعتمدة على الذكاء الاصطناعي.

3M

الفصل الرابع: التحليل والمناقشة

أظهرت نتائج التحليل أن أنظمة التوظيف الذكية تساعد بشكل كبير في:

1. تحسين دقة اختيار الكفاءات من خلال تحليل السلوك الوظيفي والخبرة والمهارات التقنية.
2. تسريع عملية التوظيف عبر أتمتة الخطوات الإدارية مثل فرز الطلبات وجدولة المقابلات.
3. تحقيق العدالة في الاختيار من خلال تقليل التدخل البشري في المراحل الأولية من التوظيف.

ومع ذلك، واجهت بعض المؤسسات تحديات تتعلق بعدم فهم الخوارزميات أو وجود انحيازات في البيانات التدريبية، مما قد يؤدي إلى قرارات غير دقيقة أو غير عادلة في بعض الحالات.

3M

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

5.1 النتائج

1. يلعب الذكاء الاصطناعي دوراً جوهرياً في تطوير إدارة الموارد البشرية وتحسين الكفاءة التشغيلية.
2. أنظمة التوظيف الذكية تساهم في تقليل التكاليف وتسريع عملية الاختيار.
3. الوعي المؤسسي بأهمية الذكاء الاصطناعي مازال في طور النمو داخل بعض المنظمات السعودية.

38

5.2 التوصيات

1. ضرورة تبني استراتيجيات رقمية متكاملة تعتمد على الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف.
2. تدريب مديري الموارد البشرية على تحليل البيانات وفهم الخوارزميات الذكية.
3. تطوير تشريعات واضحة تنظم استخدام الذكاء الاصطناعي وتضمن العدالة في القرارات الوظيفية.
4. تعزيز الشفافية في أنظمة التوظيف لتقوية ثقة المتقدمين والمجتمع.
5. الاستثمار في حلول تحليل البيانات لتحسين جودة القرارات البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

39

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يمثل ركيزة أساسية في تطوير إدارة الموارد البشرية الحديثة، وأن تبني أنظمة التوظيف الذكية يعد خطوة استراتيجية نحو تحقيق الكفاءة والشفافية في المؤسسات السعودية.

ومع استمرار التقدم التقني، سيصبح الذكاء الاصطناعي أحد أهم عناصر التحول الإداري في المستقبل القريب.



قائمة المراجع

1. الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا). (2024). تعريف الذكاء الاصطناعي وأهدافه. <https://sdaia.gov.sa> الموقع الإلكتروني الرسمي:
2. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. الرياض: وزارة الموارد البشرية.
3. الخطيب، ناصر. (2022). الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الإدارة الحديثة. عمان: دار وائل للنشر.
4. الغامدي، عبدالعزيز. (2023). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف في المؤسسات السعودية. المجلة السعودية للإدارة، المجلد 11، العدد 4، ص 145-172.
5. Al-Qahtani, M., & Al-Mutairi, S. (2022). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Challenges and Opportunities in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management Studies*, 18(2), 102–118.
6. Deloitte. (2023). AI-Powered HR: Transforming Talent Acquisition in the Middle East. Deloitte Insights. Retrieved from <https://www.deloitte.com>
7. Oracle. (2024). What is Human Resource Management? Oracle HR Cloud. Retrieved from <https://www.oracle.com/hr>
8. McKinsey & Company. (2023). Reinventing HR with Artificial Intelligence. Global Report, McKinsey Analytics.
9. Bruhn, M. (2003). *Relationship Marketing: Management of Customer Relationships*. New York: Prentice Hall.
10. Dale, R. (2016). *The Return of the Chatbots: Natural Language Engineering*. Cambridge University Press, 22(5), 811–817.

11. Ahmed, A. S. (2022). The Impact of Artificial Intelligence Technologies on Human Resource Efficiency. *Journal of Applied Management Sciences*, 14(3), 67–89.
12. Liss, J. (2024). Artificial Intelligence and Employee Experience: A Systematic Review. *Human Capital Review Journal*, 9(1), 21–40.
13. World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023: The Role of AI in HR Transformation*. Geneva: WEF Publications.
14. IBM Watson. (2024). *AI Applications in Recruitment and Employee Management*. IBM Research Reports.
15. PwC Middle East. (2022). *Smart Recruitment: How AI is Reshaping Talent Acquisition in Saudi Arabia*.