

بسم الله الرحمن الرحيم

بحث تخرج تخصص ماجستير إدارة

" دراسة تحليلية لدور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير
إستراتيجيات الموارد البشرية لتحسين اداء المنظمة "

**“Analytical study of the role of artificial intelligence
applications in developing human resource
strategies to improve the performance of the
organization”**

إعداد الباحثين

نواف ناصر الغامدي

20222005415

حيدر علي الخليفة

20222005768

أحمد عبدالناصر عفيفي

20222006105

محمد سعيد الاحمري

20222005917

بندر خالد سنبل

20212005123

أسامة الضبيب

20222005419

نواف الحميد

20222005409

بندر الأحمد

20222005433

محمد القتيصي

20222005407

احمد العوبثاني

20222005662

إشـــــراف

د. وليد سليمان

جامعة الجميع الذكية

2022 م - 1443 هـ

المقدمة

إن أداء وظائف الموارد البشرية بصورة متميزة يقتضي تحديد مدى تمتعها بالأولوية في توزيع الإجراءات من خلال الجهود بناء على ذلك و الأكثر أهمية وإلحاحاً لمستقبل الشركات السعودية للاتصالات. وتتضمن الفهم الواسع بشأن كيفية أداء وظيفة الموارد البشرية على نحو متميز، غير أن إدارات الموارد البشرية ذات الأداء المتميز لا تتردد عن تحديد أولوياتها، ولا تستثمر إلا في المجالات ذات الأهمية لأعمال المؤسسة، أي أنها تخصص مواردها على نحو استراتيجي منها وذكرت تحت هذا المفهوم أن إدارات الموارد البشرية تعمل في الكثير من الأحيان بمعزل تام عن بقية الأقسام والوحدات، ومن دون الحصول على أية آراء وردود فعل من داخل الأمر الذي يجعل من إمكانية قيام إدارة الموارد البشرية بخلق قيمة للشركة تحظى مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة الموارد البشرية بأهمية قصوى في تحقيق الإنجازات وإحداث التأثير المطلوب.

فما يتم قياسه هو ما يتم الحصول عليه والموارد البشرية ليست استثناء من هذه القاعدة، وعلاوة على ذلك، مؤشرات الأداء الرئيسية بمثابة أداة رائعة تتيح لإدارات الموارد البشرية التوضيح للأقسام والوحدات الأخرى دور الموارد البشرية في خلق القيمة

كما تتسم إدارات الموارد البشرية ذات الأداء المتميز بقدرات عالية على التفاعل مع مختلف الأقسام والوحدات ضمن، وتتفهم موضوعات الموارد البشرية الأكثر أهمية وحيوية للشركة الشركات السعودية، إذ إلى جانب معرفة ما تتوقعه مختلف الوحدات من إدارة الموارد البشرية. واستناداً إلى ذلك، تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم إمكانياتها الحالية وتحديد التحديات، إن تحديد الأولويات غالبية إدارات الموارد البشرية تفضل عمل القليل من كل شيء، بدلاً من التركيز على بضعة أشياء وإنجازها بشكل تام على النحو الأمثل.

مشكلة البحث

إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه، وإدارة الأفراد بأنها النشاط الإداري المتعلق بتحديد حاجات المنظمة من القوى البشرية وتوفيرها بالأعداد

والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة. وإدارة الموارد البشرية تمثل إدارة ووظيفة أساسية في المنظمات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال استراتيجية تشمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، على نحو يتوافق وهذا الاستخدام مع استراتيجية المنظمة ورسالتها ويسهم في تحقيق أهدافها، والأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد حاجات المنظمة من الموارد البشرية، وتنمية قدراتها ورفع كفاءاتها، ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة، بهدف الاستفادة وتحقيق أهداف المنظمة (ماهر، 2014) وبالتالي تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة علي التساؤل التالي :ما هو دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية لتحسين اداء المنظمة ؟

تساؤلات البحث

يتفرع عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى الأهمية النسبية لتنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس؟
2. ما مدى الأهمية للذكاء الاصطناعي في، وفقا لأبعادها المتمثلة في التعلم عبر العمل، الأتمتة، النظم الذكية ، تعزيز صنع القرار، التعليم والتنظيم الذاتي)؟
3. ما هو أثر التنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ الاهتمام بتنوع الجنس على تنوع الموارد البشرية (الادارة ، ادارة المواهب، التوظيف، الحوكمة ؟

اهمية البحث

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة والمتغيرات المبحوثة، حيث يعد موضوع الموارد البشرية احد اهم المواضيع المثيرة للاهتمام في الآونة الأخيرة، وهو محط اهتمام العديد من الباحثين والدارسين، لما له من ارتباط وثيق في تحقيق القيمة المضافة للشركات السعودية. بالإضافة إلى ندرة المواضيع التي تناولت اثر تنوع الموارد البشرية في الذكاء

الاصطناعي حسب ما توصل اليه الباحث في استخراج الدراسات السابقة. وعليه يمكن بيان اهمية الدراسة من خلال:

توفير قاعدة معرفية تتعلق بأهمية الذكاء الاصطناعي في تطبيق نظم الموارد البشرية المبحوثة، تجاه التغيرات البيئية المتسارعة والمتزايدة. تشجيع المؤسسات الحكومية على تطبيق الذكاء الاصطناعي لتعزيز الدور والأهمية التي تقدمها من خدمات تنظيمه وتسهيلات للمواطنين والعاملين في القطاع الحكومي بالشراكة مع القطاع الخاص

اهداف البحث

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحليل أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال تحقيق جملة من الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مدى وجودية تنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس
2. التعرف إلى الأهمية النسبية للذكاء الاصطناعي بأبعاده في (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس
3. التعرف إلى أثر تنوع الموارد البشرية (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس على الذكاء الاصطناعي بأبعاده في التعلم عبر العمل ، الأثمة ، النظم الذكية ، تعزيز صنع القرار التعليم والتنظيم الذاتي)

فرضيات البحث

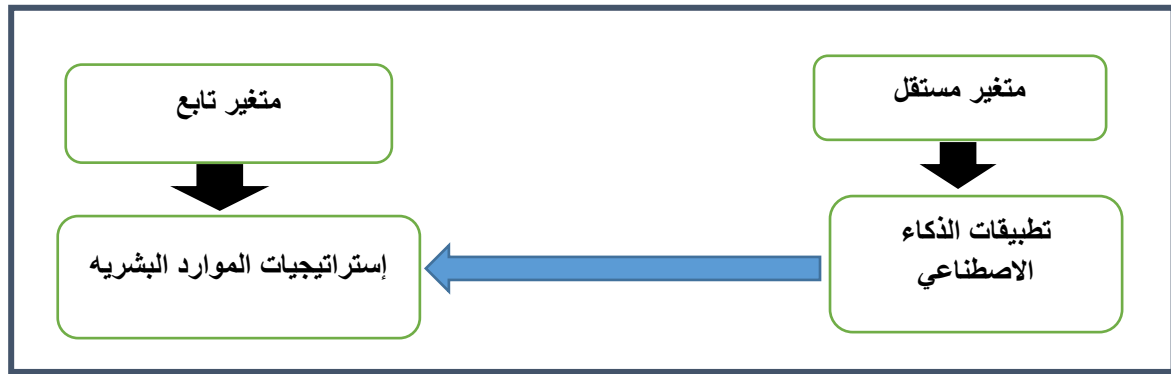
الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < a$) تنوع الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة (التعلم عبر العمل، الأثمة، النظم الذكية وتعزيز صنع القرار، التعليم والتنظيم الذاتي

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لتنوع الموارد البشرية في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعادها مجتمعة

الفرضية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لتقبل (قبول) التنوع على الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة

نموذج الدراسة

تم صياغة نموذج الدراسة الافتراضي (المقترح)، لغرض وصف العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة ب (تنوع الموارد البشرية و الذكاء الاصطناعي) ، على اعتبار أن تنوع الموارد البشرية متغيرة مستقلة، والذكاء الاصطناعي متغير تابعة.



المصدر: اعداد الباحث 2022م

حدود الدراسة:

- **الحدود العلمية:** دراسته تحليليه دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إستراتيجيات الموارد البشرية لتحسين اداء المنظمه بالتطبيق

- **الحدود الزمانية:** وتتمثل بالمدة الزمنية المتوقعة لإنجاز الدراسة والمتمثلة في العام الدراسي 2022 م - 1443هـ

- **محددات الدراسة:** مدى قدرة المستجوبين في الإجابة على الاسئلة الموجهة لهم بدقة ووضوح

منهجية البحث

اتبع الباحث أحدث المناهج العلمية في بحثه معتمدا على المنهج الاستقرائي من خلال الاطلاع على الابحاث العلمية والقراءات الشخصية من المجالات العالمية الحديثة والاطلاع على الدراسات السابقة وذلك لبناء الإطار الفكري للدراسة وتحديد متغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة

اولا: الدراسات العربية

1. في دراسة الظاهر (2019) الذكاء الاصطناعي والحاجة ليد العاملة استطاعت الثورة الصناعية الرابعة أن تقضي على وظائف في أكثر من 4 قطاعات لن يكون عليها الطلب في المستقبل، لكنها سوف تفتح الباب لملايين الوظائف في أكثر من 14 قطاعا جديدا لم يكن لها وجود من قبل . الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي قد يصل إلى أكثر من 77 مليار دولار في العام 2022 ، وفقا لتقرير مؤسسة IDC Spending Guide ومن متابعة حجم النمو المتسارع في هذا القطاع منذ العام 2015 يمكن القول أن خلال 10 أعوام من الآن قد يتزايد الإنفاق العالمي إلى ما يقارب من تريليون دولار في العام 2030 ، وخاصة مع ضخ كبرى الشركات العالمية ملايين الدولارات كاستثمارات في هذا المجال، ناهيك عن الحكومات التي بدأت في بناء مدن المستقبل القائمة على تقنيات الذكاء الصناعي وتكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة.

مفهوم الأتمتة أو التشغيل الآلي ليس بجديد - فقد سبق وأن حلت الآلات محل الأيدي العاملة البشرية بمعدل تدريجي منذ الثورة الصناعية الأولى والثانية والثالثة. حدث هذا من قبل في مجالات الزراعة والحرف الماهرة مثل حياكة اليد ثم في التصنيع الضخم، وفي العقود الأخيرة، في العديد من المهام الكتابية وفقا لتقرير «المنتدى الاقتصادي العالمي». حيث تشكل العوائد الكبيرة المترتبة على تلك التقنيات التكنولوجية وأدوات الثورة الصناعية الرابعة موردة جديدة يتم تدويره في الاقتصاد الدولي، وهو ما يتطلب خلق فرص عمل جديدة للبشرية، وبالتالي نمو الوظائف بشكل عام.

وهناك جانباً آخر أكثر أهمية: حيث يعمل الذكاء الاصطناعي والتقنيات ذات الصلة على تعزيز النمو الاقتصادي العالمي؛ ومن ثم خلق العديد من فرص العمل الإضافية تماماً مثلما قدمت موجات النمو التقني العالمية السابقة مثل اختراع المحركات البخارية إلى أجهزة الكمبيوتر. على وجه الخصوص، لذا من المتوقع أن تعزز أنظمة الروبوتات وحلول الذكاء الاصطناعي الإنتاجية، وتخفيض التكاليف، وتحسن جودة ونطاق المنتجات التي يمكن أن تنتجها الشركات، وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي. وفقاً لتقرير حول التنمية في العالم 2019 الصادر من البنك الدولي بعنوان الطبيعة المتغيرة للعمل (أشار إلى أن عدد الروبوتات التي تعمل في جميع أنحاء العالم يرتفع سريعاً، مما يذكي المخاوف من فقدان الوظائف. لكن التكنولوجيا تتيح الفرص لخلق وظائف جديدة، وزيادة الإنتاجية، وتقديم خدمات عامة فعالة، فالأساس للمخاوف المحيطة بالابتكار الذي بكل بالفعل مستويات المعيشة.

منظمة العمل الدولية أكدت في تقريرها الصادر في يناير « 2019 العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً » أن هناك فرصة لا حصر لها في المستقبل لتحسين نوعية الحياة المهنية وتوسيع نطاق الخيارات ورأب الفجوة القائمة بين الجنسين وإصلاح الأضرار الناجمة عن عدم المساواة على المستوى العالمي، وأكثر من ذلك بكثير. وسوف يولد التطور التكنولوجي وظائف جديدة، إلا أن الأشخاص الذين يفقدون وظائفهم في عملية الانتقال هذه قد يكونوا أقل تأهباً لاغتنام فرص العمل. وأشار التقرير إلى أنه ستكون التحولات الاقتصادية الرئيسية الجارية، التي تشمل التكنولوجيات الجديدة والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ، آثار ضارة وتحويلية على السواء في اقتصاداتنا وفي العمل. وثمة حاجة إلى استثمارات كبيرة لتحديد معالم هذه التحولات وتوجيهها لاستحداث العمل اللائق. ويتعين على الدول الآن تولي الأولوية للاستثمارات المستدامة طويلة الأجل التي تشجع التنمية البشرية وتحمي هذا الكوكب، متشعبة مع برنامج التنمية المستدامة لعام 2030.

2. في دراسة فينيس (2019) الذكاء الاصطناعي والوظائف خطوات رئيسية يمكن أن تتخذها الحكومات للحد من فقدان الوظائف

تصدر الأخبار حول تطورات الذكاء الاصطناعي AI بصورة كبيرة وسريعة هذه الأيام. وبما أن أنظمة الذكاء الاصطناعي تحسنت فيما يخص فرز البيانات، وإيجاد الأنماط، وإصدار التنبؤات،

فإن هذه الخوارزميات تضطلع بمجموعة من المهام المتزايدة على نحو لم يشهد من قبل، بدءاً من تصفية الرسائل الاقتحامية الإلكترونية، مروراً بتقديم الوجبات الجاهزة وصولاً إلى معالجة المشاكل الأكثر تعقيداً مثل تقديم المشورة القانونية أو إخبارك بما إذا كانت الشرطة آتية إلى بيتك . ومع هذا التركيز العالمي على الذكاء الاصطناعي، قد يكون غير المفاجئ أن يولي اهتمام متزايد لتأثير الأتمتة التي يدعمها الذكاء الاصطناعي على الوظائف والعمالة. وتاماً مثلما أدت الثورة الصناعية إلى أتمتة العمل الجسدي الروتيني، فإن من المتوقع أن يكون لثورة الذكاء نفس التأثير على عدد متزايد من المهام الفكرية، مما يعني إمكانية أن تؤدي الروبوتات والحواسيب مزيداً من الوظائف وتتبأت دراسات عديدة رفيعة المستوى بفقدان الوظائف بنسب عالية نتيجة للأتمتة في الاقتصادات المتقدمة. وفي الآونة الأخيرة، لاحظت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) أنه من المحتمل جداً أتمتة نسبة 14 في المائة من الوظائف في 32 بلدة من البلدان المشاركة، وأن من المرجح أن تشهد نسبة 32 في المائة من الوظائف تغير كبيرة بسبب التكنولوجيات الآلية.

وتنقل هذه الأرقام نوعاً ما عن التقديرات السابقة التي قدمها أكاديميان في أكسفورد وهما السيد كارل فراي والسيد ميكائيل أوزبورن في عام 2013 ، أو التي قدمتها المؤسسة الاستشارية برايس ووترهاوس كوبرز (PWC) (في أوائل هذا العام، لكن هذه الأرقام تزيد عن تقديرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) نفسها في عام 2016 . وفي الواقع، هنا خلاف كبير بين الاقتصاديين سواء بشأن عدد الوظائف التي من المرجح أن تفقد بسبب الأتمتة التي يغذيها الذكاء الاصطناعي، أو بشأن ما إذا كان سيحل محل العمل المؤتمت عمل بديل، ويشير تاريخ الثورة الصناعية إلى أن عدد فرص العمل التي سيتم توفيرها سيزيد عن عدد الوظائف المفقودة فالتاريخ لا يعيد نفسه دائماً.

إذا أصبحت الآلات أفضل من البشر في أداء المهام الفكرية، ماذا سترك للإنسان من مهام وأن الشيء الوحيد الذي يتفق عليه الاقتصاديون هو أن التغير قادم لا محالة وأن حجمه ونطاقه سيكون أن غير . ونتيجة لهذه الدراسة دراسة في المملكة المتحدة بشأن الذكاء الاصطناعي والأتمتة من أجل تشجيع الفهم الأدق لمستقبل العمل، ولزيادة المشاركة السياسية في هذا الموضوع، قمنا بتطبيق حسابات إمكانية أتمتة الوظائف في مختلف القطاعات الصناعية على

بيانات التوظيف على مستوى الدوائر الانتخابية البرلمانية في المملكة المتحدة. والنتائج التي توصلنا إليها مدهشة، فرغم أن النسبة الإجمالية للوظائف التي تنطوي على مخاطر أتمته عالية ستبلغ 30 في المائة بحلول أوائل ثلاثينيات هذا القرن في المملكة المتحدة بأكملها، فإنه عند النظر في جميع أنحاء البلاد، تتفاوت نسبة الوظائف التي تنطوي على مخاطر أتمته عالية بين فالمائة 22 و 39 في المائة. والأهم من ذلك، من المتوقع أن تكون أعلى مستويات الأتمته في المستقبل في قلب المنطقة الصناعية السابقة في بريطانيا في ميدلاندز وشمال إنكلترا. وهذه المناطق هي التي عانت بالفعل من تخفيض التصنيع والتي تشهد بالفعل نسبة بطالة كبيرة. وتشمل العوامل التي تتوقع أعلى حصة من الوظائف التي تنطوي على مخاطر أتمته عالية الاعتماد على وظائف في قطاعات التصنيع والنقل والخدمات اللوجستية في الاقتصاد المحلي.

3. في دراسة الرتيمي (2018) في تطبيقات الذكاء الاصطناعي للتجارة الإلكترونية

هدفت إلى بيان أن الإدراك البشري فئة مركبة من الظواهر التي تعمل أنظمة الذكاء الاصطناعي على الارتباط بها بطريقتين مختلفتين: يهتم المناصرون لما يعرف بالذكاء الاصطناعي القوي ، ببناء أنظمة لها سلوك في مستوى غير مميز عن الإنسان، ويؤدي النجاح في الذكاء الاصطناعي القوي الى انتاج عقول حاسوب تتمركز في كائنات فيزيائية مستقلة مثل التين الآلي (robot) أو ربما في عوالم افتراضية virtual " مثل فضاء المعلومات الذي يتكون بواسطة شبكة المعلومات الدولية Internet. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن استجابة الاتجاه البديل للذكاء الاصطناعي القوي هو تأمل إدراك الإنسان والبحث عن كيفية دعمه في المواقف او الحالات الصعبة أو المعقدة. فمثلا، قد يحتاج قائد طائرة مقاتله إلى عون أنظمة ذكية للمساعدة في قيادة طائرة شديدة التعقيد لا يمكنه قيادتها بمفرده. هذه الأساليب الهينة لا يقصد منها أن تكون مستقلة بذاتها ، ولكنها شكل من التحسين الادراكي لدعم الانسان في عدة مهام. في مجال الطب مثلا، تستخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي لدعم العاملين بمجال الصحة أثناء تأديتهم لواجباتهم، معينة في مهام تعتمد على مداولة البيانات والمعرفة. قد يعمل نظام الذكاء الاصطناعي ضمن نظام طبي الكتروني، مثلا وينبه الطبيب السريري عندما يكتشف مؤشرات مخالفة للخطة العلاجية. قد ينبه الطبيب ايضا عندما تكتشف أنماط في البيانات تشير إلى حدوث تغييرات مهمة في حالة المريض. إضافة إلى المهام التي تتطلب تفكير باستخدام معرفه متخصصه، يوجد لأنظمة الذكاء

الاصطناعي دور مختلف تلعبه في عملية البحث العلمي. بالتحديد، تمتلك الأنظمة الذكية إمكانية التعلم، التي تعمل على اكتشاف ظواهر جديدة وخلق معرفة متخصصة. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام نظام حاسوب ذكي لتحليل كميات من البيانات والبحث عن أنماط مركبة بها توحى بارتباطات لم تكن متوقعة من قبل. كما يمكن أيضا في ظل وجود نموذج للمعرفة الحالية في تخصص ما، استخدام نظام الذكاء الاصطناعي لإبراز الاختلافات بين الملاحظات التجريبية والنظريات القائمة.

ثانيا : الدراسات الاجنبية

1. في دراسة جروسلم (2019) اعادة تعريف الموارد البشرية في عام 2019 جميع الشركات اليوم في مجموعة من قوى السوق المتقاربة بينما في نفس الوقت في التعامل مع الابتكار الجديد المستمر التي لا تزال تعطل دورات أعمالهم. فبالإضافة إلى ذلك ، التقنيات الرقمية مثل السحابة والأتمتة ،لقد فتحت التعلم الآلي و الذكاء الاصطناع نماذج تجارية جديدة بالكامل وطرق متباينة العمل. وفي الوقت نفسه ، مواليد الطفل يغادرون القوى العاملة بشكل جماعي وجيل الألفية الأنيخطو إلى الأدوار القيادية الهامة. الزعيم الألفي على عكس نظيره ازدهار الذين تعلموا التفوق في الهياكل الهرمية ، سوف نتطلع لتعزيز هيكل السلطة أكثر توازنا ،دعم أماكن العمل التي تقدر النزاهة والانفتاح ، الإنصاف والعمل الجماعي. في الوقت نفسه ، فإن القوى العاملة واردة ،الجيل - الأشخاص الذين ولدوا من عام 1995 فصاعدا ، هي خلق حاجة للشركات لا لتكيف السريع مع طرق مختلفة للتفكير ، التحويلية المبادرات ، ونهج جديدة للتقليدية ممارسات وسياسات التوظيف. في هذا مشهد ديناميكي للغاية ، كل احتياجات الشركة ان تكون مدعومة من الموارد البشرية رشيقة للغاية وظيفية (الموارد البشرية التي هي مجهزة تجهيزا جيدا للتعامل مع التغيير المستمر والفوضى.

هذا النوع من الموارد البشرية رشيقة ليست عن التغيير والتبديل في العمليات القديمة ، بل هو حول الموارد البشرية تحول نفسها جذريا مثل الشركات يدعم الموارد البشرية في العصر الرقمي الذي نعيش فيه. وفقا لدراسة من قبل أوليفر وإيمان (ماذا دور للموارد البشرية في 2020-2025؟ فبراير 2016) بحلول عام 2020 ، سوف يتعايش ما لا يقل عن خمسة أجيال في

مساحة العمل. واجهت هذا غير مسبوق الوضع ، سوف الموارد البشرية لديها لإدارة هذه مختلفة العالم من خلال تخصيص اقتراح قيمة الموارد البشرية ، حيث أن مقارنة "مقاس واحد يناسب الجميع" لاتعد قابلة للحياة. يجب أن تتعلم الموارد البشرية الاستماع إلى الأشخاص فبطريقة أكثر تقاضا ، وتوفير الفردية الحلول مع تجنب بعناية وظيفية الصوامع أو الشقوق بين الأجيال. بالإضافة إلى تحديات الأجيال ، على حد سواء تجربة العملاء والتحول الرقمية أسباب إضافية لتحويل ممارسات الموارد البشرية كما العديد من المنظمات وإعادة توجيه بهم الموارد ، والتركيز ، والثقافة حول العملاء استراتيجيات مركزية. كما تحول الشركات إلى أصبح "مناسبا للغرض" من أجل التغيير السريع العالم الرقمي ، وظيفة الموارد البشرية تلعب دورا حاسما دور في دعم هذا التغيير من خلال زيادة التركيز على تحديد والحفاظ على الثقافة والتعلم ومشاركة الموظف. لكي معايرة الموارد البشرية نحو إحداث تغيير ، ليوجز عدد قليل من أهم العقلية والتطورات التكنولوجية للموارد البشرية في عام 2019.

إعادة تعريف الموارد البشرية بشكل عام، يحتاج الموارد البشرية إلى توجيه أنفسهم كثيرا المزيد حول استخدام التكنولوجيا وخاصة مع البيانات التي لديها القدرة على جذريا تحول ممارسات الموارد البشرية والعمليات. هذا يجلب بتحديات جديدة والحاجة إلى خبراء الموارد البشرية لتحسين محو الأمية الرقمية والمهارات فيمن أجل تعظيم استخدامها للتقنيات الجديدة وتكييفها مع التحول السريع التنظيمية السياق الذي يحيط بهم.

2. في دراسة البوسيلي (2017) نظام استخبارات السوق العمل لتصنيف الوظائف الشاغرة على شبكة الإنترنت كان عدد متزايد من أرباب العمل والباحثين عن عمل الاعتماد على موارد الويب للحصول على اتصال والعثور على وظيفة. إذا تم استردادها | بشكل مناسب وتحليلها ، يمكن أن توفر عدد كبير من الوظائف الشاغرة المتاحة اليوم على بوابات الوظائف على الخط معلومات مفصلة وقيمة عن ديناميات سوق العمل على شبكة الإنترنت والاتجاهات. على وجه الخصوص، يمكن أن تكون هذه المعلومات مفيدة لجميع الجهات الفاعلة ، العامة والخاصة ، التي تلعب دورا في سوق العمل الأوروبي، وهو نظام يهدف إلى جمع وتصنيف الوظائف الشاغرة متعددة اللغات تلقائيا فيما يتعلق بالتصنيف المعياري المهن. تم تطوير النظام المقترح لل European Cedefop وكالة ، والتي تدعم تطوير التعليم والتدريب المهني الأوروبي.

3. في دراسة **Leicht-Deobald (2019)** في تحديات اتخاذ القرار في مجال الموارد البشرية وفقا للخوارزمية تعتمد المنظمات بشكل متزايد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية المعتمدة على الخوارزمية لمراقبة موظفيها. يتم تعزيز هذا الاتجاه من قبل صناعة التكنولوجيا مدعيا أن أدوات صنع القرار لديها فعالة وموضوعية ، قلل من إمكاناتها التحيز. في مخطوطنا، نحدد تحديا مهما ناشئا عن المنطق القائم على الكفاءة للخوارزمية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية ، أي أنها قد تحول التوازن الدقيق بين السلامة الشخصية للموظفين والامتثال أكثر في اتجاه الامتثال. نقترح أن محو الأمية البيانات الهامة ، والوعي الأخلاقي، واستخدام التصميم التشاركي الأساليب والأنظمة التنظيمية الخاصة داخل المجتمع المدني يمكن أن تساعد في التغلب على هذه التحديات. ورقة لدينا يساهم في الأدب على مراقبة مكان العمل ، دراسات البيانات الهامة ، السلامة الشخصية ، والأدب عند التقاطع بين الموارد البشرية .

التعليق علي الدراسات السابقة

أن أهم ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تبحث في موضوع أثر استراتيجيات الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي بالمنظمة، حيث أن أي من الدراسات السابقة لم تربط بين متغيري تنوع الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي ، وكذلك تتميز الدراسة الحالية بكونها تتناول مجتمع الدراسة الحالي وهو موظفي الشركات ومعظم الدراسات السابقة قد طبقت على موظفي القطاع الخاص .

قائمة المراجع

اولا: المراجع العربية:

- إدريس، ثابت عبد الرحمن والمرسى، جمال الدين محمد(2006)، الادارة الاستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية، دار الجامعة الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- بشير عباس العلاق ،"الإدارة الرقمية - المجالات والتطبيقات -"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2005.
- بن حبتور، عبد العزيز ، (2004)، الادارة الاستراتيجية، إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر، ط1، عمان، الأردن.
- الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة ، الصدى للموارد البشرية
- 2019،10
- الحسني ، فلاح حسن عداي (2000)، الادارة الاستراتيجية: مفاهيم، مداخلها، عملياتها المعاصرة، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الأردن.
- الخفاجي، عباس نعمة خضير، (2004)، الادارة الاستراتيجية المدخل والمفاهيم والعمليات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- الدوري، زكريا مطلق (2000)، الادارة الاستراتيجية : مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الرتيمي ، محمد (2018) . تطبيقات الذكاء الاصطناعي، الجمعية الليبية للذكاء الاصطناعي

المراجع الأجنبية:

- Boselli , Roberto, Cesarini , Mirko, Marrara, Stefania (2017) WOLMIS: a labor market intelligence system for classifying web job vacancies
- Daft, R. "Australia, South Western Cengage Learning" New Era of Management. (2010) p.347.

- FAULKNER, MIKE " CUSTOMER MANAGEMENT EXCELLENCE" ,15- John Wiley & Sons Ltd, , England, Great Britain,2003
- Jerusalem, Marie(2019) Redefining HR in 2019, Human Resources DIGITALE WELT..
- Leicht-Deobald, Ulrich, Busch, Thorsten, Schank, Christoph.(2019) The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity, Journal of Business Ethics.
- Mariano Nieto," Basic propositions for the study of the technological innovation process in the firm" European Journal of Innovation Management, Emerald Group Publishing Limited, Volume 7. Number 4. 2004.