

دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بوزارة الطاقة في
المملكة العربية السعودية (القصيم)

أمجاد مرزوق الحربي
2021204439

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي
2024 الفصل الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.5. أهداف الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.6. فرضيات الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.7. نموذج الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.8. منهجية الدراسة	Error! Bookmark not defined.
1.9. الدراسة الميدانية	Error! Bookmark not defined.
1.10. مخطط المشروع المقترح	Error! Bookmark not defined.
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	

Error! Bookmark not defined.

2.1. المقدمة:	Error! Bookmark not defined.
2.2. المتغير المستقل	Error! Bookmark not defined.
2.3. المتغير التابع	Error! Bookmark not defined.
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	Error! Bookmark not defined.
2.5. الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
قائمة المراجع	Error! Bookmark not defined.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن الوسط الاقتصادي في وقتنا الحالي يواجه تحدي مستمر و متسارع ، حيث أنه في مواجهة دائمة تتمثل في مواكبة كل التطورات التي توصلت إليها التكنولوجيا حتى أصبح الآن وجود المنظمات واستمرارية حياتها وضمان بقائها مع منافسيها من الأمور المرتبطة ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بمدى تطورها التكنولوجي في وظائفها، لذا تلجأ العديد من المؤسسات التي تحتوي على قواعد بيانات ضخمة لتبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل وظائفها وخصوصاً تلك المتعلقة بكفاءاتها البشرية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية باعتبارها الجزء الخاص داخل المؤسسات بتسيير أهم رؤوس الأموال المتمثل في رأس المال البشري بحيث أنها تقف على كل العمليات الخاصة بالموارد البشري إنطلاقاً من الاستقطاب والمقابلات والتوظيف والتطوير وصولاً إلى التغذية العكسية للبحث عن ما تحتاجه من كفاءات بالاعتماد على ما تملكه، بحيث أن مدى فعالية الأداء الخاص بكل وظائف إدارة الموارد البشرية ينعكس على مدى تحقيقها لأهدافها وبصفة مباشرة ، فبذلك تكتسب المؤسسة ميزة تنافسية تميزها عن باقي المنافسين. ومن هذا جاءت الدراسة كمحاولة لمعرفة دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية. قايد, امحمد, شحات, & بوهني. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد (جامعة ابن خلدون-تيارت, Doctoral dissertation, البشرية).

تحظى حوكمة الشركات بدرجة كبيرة من الاهتمام في الدول المتقدمة والدول النامية والدول ذات الاقتصاديات الانتقالية، إذ قامت جميعها بإصدار إرشادات لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات. وعلى الرغم من ذلك فإن الفضائح المالية وهروب رؤوس الأموال ما يزال يضرب الاقتصاديات في أنحاء العالم جميعها ، ومن ثم فإنَّ الإرشادات ينبغي النظر إليها بوصفها مكوناً واحداً من المكونات الضرورية وغير الكافية حتى الآن لإقامة نظام سليم لحوكمة الشركات. ولكي يكون لإجراء حوكمة الشركات تأثير محسوس الدول المتقدمة إلى الدول النامية. إذ يجب توجيه اهتمام خاص نحو إنشاء المؤسسات والتشريعات السياسية والاقتصادية التي يجرى وضعها وفقاً للاحتياجات الخاصة لكل دولة ، والتي تعطي الشركات شيئاً من القوة. وإذا ما فشلت تلك الإرشادات أو الدساتير في تناول الموضوعات الرئيسية لحوكمة الشركات فإنَّ التشريعات ذاتها مهما كانت درجة جودتها لن يكون في إمكانها تقديم الحلول المناسبة (سليمان، 2009: 26)

تطوير الموارد البشرية فلسفة، وهذه الفلسفة هي كالاتي : يسهم تطوير الموارد البشرية بصورة رئيسة وكبيرة في التحقيق الناجح لأهداف المنظمة، والاستثمار فيها يفيد حاملي أسهم المنظمة. ويجب توحيد خطط وبرامج تطوير الموارد البشرية، وأن تدعم تحقيق الأعمال واستراتيجيات الموارد البشرية، ويجب أن يكون تطوير الموارد البشرية دائماً مصمماً حسب صلته بالأداء لتحقيق تحسينات محددة في الأداء الوظيفي الفردي والفرقي ، وخلق إسهام كبير ورئيس في نتائج الخطوط السفلية، كما يجب تشجيع الجميع في المنظمة وإعطائهم الفرصة للتعلم تطوير مهاراتهم ومعرفتهم إلى أقصى قدرتهم. إن الإطار العملي للتعلم الفردي توفره خطط التطوير الشخصية التي تركز على التعلم بالإدارة الذاتية والمدعومة بالتدريب والإشراف. ويجب على المنظمة الاستثمار في التعلم والتطوير بتوفيره فرص تعلم مناسبة وتسهيلات، ولكن المسؤولية الرئيسية للتعلم والتطوير هي للأفراد الذين سيتم إرشادهم ودعمهم من مدراءهم عند الضرورة من أعضاء من قسم الموارد البشرية (Armstrong2010:176)

الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً محورياً في تطوير إدارة الموارد البشرية. يُعزز الذكاء الاصطناعي الكفاءة والفعالية في عمليات الموارد البشرية من خلال:

التوظيف واكتساب المواهب: يُحلل السير الذاتية ويُجري المقابلات الأولية للمرشحين، مما يساهم في تحديد المرشحين المؤهلين بشكل أفضل.

مطابقة المرشحين: يُمكن من خلال خوارزميات الذكاء الاصطناعي مطابقة فرص العمل مع المرشحين المحتملين بشكل أكثر كفاءة.

التحليلات التنبؤية: يُمكن للذكاء الاصطناعي التنبؤ بمعدل دوران الموظفين وتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية.

تأهيل الموظفين: يُوجه روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي الموظفين الجدد خلال عملية الإعداد والإجابة عن الأسئلة.

مشاركة الموظفين ورضاهم: يُقاس الذكاء الاصطناعي مشاعر الموظفين ويساعد في تحسين الرضى في مكان العمل.

إدارة الأداء: يُقَمِّم أداء الموظفين بشكل أكثر دقة.

التعلم والتطوير: يُخصص برامج التدريب ويقترح الدورات والمحتوى ذي الصلة.

روبوتات الدردشة للموارد البشرية: تتعامل مع الاستفسارات الروتينية. الذكاء الاصطناعي يعيد تشكيل مشهد الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام وتوفير رؤى قائمة على البيانات (هيئة التحرير, 2023)

1.2. مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول طبيعة علاقة حوكمة الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي، وما يميز هذه المشكلة هو قلة الدراسات الميدانية، ولا سيما على مستوى المملكة بحسب اطلاع الباحث التي تختبر العلاقة والتأثير بين حوكمة إدارة الموارد البشرية ودور تأثير الذكاء الاصطناعي على الرغم من إشارة الباحثين الى ايجابية العلاقة بين حوكمة الموارد البشرية وبعض الابعاد التي تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في التطوير الذي يشمل التعليم والتطوير الوظيفي. إن الهدف من هذه الدراسة يقتضي التعرف على نتيجة المزج بين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ووظائف إدارة الموارد البشرية، ومنه يمكن صياغة الإشكالية التي حاولت هذه الدراسة معالجتها وجاءت كالآتي:

كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية في وزارة الطاقة في المملكة العربية السعودية؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

مفهوم حوكمة الموارد البشرية وأهميتها:

إن حوكمة الموارد البشرية هي نظام للمساءلة يتعلق بالوضوح والإدارة الجيدة للموارد البشرية ، بما في ذلك التطوير الوظيفي والتواصل والمعاملة والمعادلة والمشاركة ومن ثم فهي بالضرورة تشمل:

- 1- ضوابط إتخاذ القرار المنطقي وحدوده
 - 2- التكامل والمواءمة مع أولويات العمل
 - 3- وضوح تسامح المنظمة مع الأنشطة المختلفة
 - 4- شفافية الإجراءات والثقة والتزام الموظفين
 - 5- الدليل القابل للإثبات لقيمة الموارد البشرية للأعمال
- أبعاد حوكمة الموارد البشرية:

هناك ثلاثة أبعاد لحوكمة الموارد البشرية والتي تشمل على بعد العدالة والمساواة في معاملة أصحاب المصالح وبعد الاستقلالية في تنفيذ المهام دون التأثير بالضغوطات في اتخاذ القرار، وقد تم تحديد متغيرات الدراسة الرئيسة لحوكمة الموارد البشرية بالاستناد الى دراسة (-1:2020 Alshalma,15)

في النهاية، يعد مفهوم حوكمة الموارد البشرية وتأثيرها بالذكاء الاصطناعي أداة قوية لتطوير إدارة الموارد البشرية واكتشاف تقنيات عالية الأداء.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- تستخدم لإيجاد حلول غير منهجية لمشاكل محددة على المستوى الفردي أو الجماعي
- تطبق في مجالات متعددة من العلوم الى العلوم الاجتماعية
- فيما تتمثل مجالات إستخدام الذكاء الاصطناعي في عالم الأعمال وما أهميته لتطوير إدارة الموارد البشرية؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرين الرئيسيين المبحوثين حوكمة الموارد البشرية والتطوير من خلال الذكاء الاصطناعي بوصفهما متغيرين حديين لمواجهة تحديات بيئة الأعمال المعاصرة، وبوصفهما مفهومين متجذرين نسبياً ما زالاً بحاجة إلى المزيد من التأطير المفاهيمي والتشخيص الأبعادهما وعلاقتهم بالمتغيرات التنظيمية الأخرى.

وتكتسب الدراسة في هذا الموضوع أهمية في المجتمعات النامية؛ لما تعانيه من معوقات بيئية أدت إلى ضعف التواصل الفكري مع العالم مما جعل مثل هذه المفاهيم والممارسات مغيبة عن المؤسسات العلمية والعملية.

كما تنطلق أهمية هذه الدراسة من كونها تناولت أبعادها بنظرة تكاملية وشاملة من خلال مقاييس معول عليها، ومحاولة اختبارها في مختلف المنظمات بعد إعادة صياغتها بلغة مفهومة لأفراد العينة، بما يدعم الثقافة التنظيمية لمواكبة التطور وإدراك أهمية تأثير الذكاء الاصطناعي على الحوكمة وتأثيرها في تدريب الموارد البشرية وتطويرها والإسهام في ردم الفجوة المعرفية بينها وبين مثيلاتها في الدول المتقدمة.

كما تتمثل أهمية هذه الدراسة بوصفها محاولة لاختبار علاقة حوكمة الموارد البشرية وتأثيرها في تدريب العاملين وتطويرهم في أكاديمية الخليج العربي، لما تمتاز به هذه الأكاديمية من إنجازات وقدرات بشرية ومادية كبيرة.

تمكن أهمية الدراسة في جانبين هما:

1.3.1. على المستوى النظري:

- اهتم العديد من الباحثين والكتاب والدارسين في حوكمة الموارد البشرية في إدارة المنظمات وإدارة الموارد البشرية وتطويرها وتأثيرها من خلال الذكاء الاصطناعي.
- يندرج الموضوع تحت تخصص إدارة الأعمال بشكل عام.
 - يعتبر الذكاء الاصطناعي موضوعاً مستجداً في عالم الأعمال.
 - حاجة إدارة الموارد البشرية لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

الادراك بأهمية مفهوم التالي:

- مفهوم العدالة
- مفهوم الاستقلالية
- مفهوم النزاهة
- مفهوم تطوير الموارد البشرية
- أبعاد تطوير الموارد البشرية
- التعليم
- التطوير الوظيفي

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد حوكمة الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية كوظيفة التدريب والتطوير.

- يندرج الموضوع ضمن اهتماماتنا وميولنا للتكنولوجيا.
- حداثة الموضوع تجعل منه تحدي بالنسبة لنا وتطبيقه على أرض الواقع

قائمة المراجع

إبراهيم, م. أ. أ.، & محمد الدمرداش أبو الفتوح. (2024). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر 2030م. بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية, 6(2), 105-134.

أحمد حسين علي, & أ. د. رشا مهدي صالح. (2023). أثر الحوكمة في تطوير الموارد البشرية في أكاديمية الخليج العربي للدراسات البحرية (دراسة تحليلية على عينة من العاملين في الأكاديمية البحرية). Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 15(47), 625-649.

هيئة التحرير (2023).

(Alshalma ,15-2020:1).