

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثاني



إعداد ملخص بأهم الأبحاث العلمية المنشورة في موضوع مشروع
البحث المقترح مع تحديد أهم الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية

العنوان المقترح للبحث

"أثر أنظمة الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة اختيار الموظفين"

شهد مجال إدارة الموارد البشرية تحولات كبيرة مع ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي على مدار العقود الماضية حيث أصبح الذكاء الاصطناعي شريكاً استراتيجياً في تحويل إدارة الموارد البشرية من وظيفة دعم إلى محرك رئيسي لنجاح المؤسسات مع التركيز على كفاءة العمليات وتحسين تجربة الموظفين ومع ذلك يبقى التحدي الأكبر هو الموازنة بين الذكاء الآلي واللمسة الإنسانية لضمان استدامة هذا التكامل.

أهم الأبحاث المنشورة في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية

2

عنوان الرسالة	الهدف	المنهجية	النتائج
"تحسين التوظيف عبر خوارزميات التعلم الآلي" (Davenport & Harris, 2018)	تقييم فعالية الذكاء الاصطناعي في تقليل وقت التوظيف وتحسين جودة المرشحين.	تحليل كمي لبيانات ١٠ شركات عالمية للمقارنة بين التوظيف التقليدي والذكاء الاصطناعي.	- خفض وقت التوظيف بنسبة ٦٥% - زيادة تنوع المرشحين بنسبة ٢٠% عند ضبط الخوارزميات.
"التحيز الخوارزمي في أنظمة التوظيف" (Barocas & Selbst, 2016)	فهم كيفية ظهور التحيز في أنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.	تحليل نوعي لخوارزميات التوظيف دراسة حالات لشركات مثل Amazon	- اكتشاف تحيز ضد النساء والأقليات بسبب بيانات تدريب غير متوازنة.
"تأثير الذكاء الاصطناعي على رضا الموظفين" (Huang et al., 2020)	تحليل استخدام تحليل المشاعر (Sentiment Analysis) لقياس رضا الموظفين.	تحليل كمي لجمع بيانات من منصات التواصل الداخلي لـ ٥ شركات.	- دقة ٨٥% في تحديد الموظفين غير الراضين. - تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين.

عنوان الرسالة	الهدف	المنهجية	النتائج
"التنبؤ بالاستقلالات باستخدام الذكاء الاصطناعي" (Watson, 2019)	تطوير نموذج تنبؤي لاستقلالات الموظفين بناءً على بيانات الأداء والتفاعل.	تحليل كمي لبيانات ٥٠,٠٠٠ موظف باستخدام خوارزميات Random Forest و XGBoost	- دقة تنبؤ تصل إلى ٩٢%. - تحديد العوامل الرئيسية المؤدية للاستقالة (مثل نقص التدريب)
"واقع تبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية" (الشمري، ٢٠٢١)	تقييم وعي مديري الموارد البشرية بفوائد وتحديات الذكاء الاصطناعي.	تحليل وصفي باستخدام الاستبيان لتحليل ١٥٠ مدير موارد بشرية في القطاع الخاص.	- وجود ٦٨% من المديرين غير ملمين بتقنيات الذكاء الاصطناعي. - وجود نقص في البنية التحتية التكنولوجية.
"تأثير الذكاء الاصطناعي على القرارات الإدارية في الإمارات" (الكعبي، ٢٠٢٢)	دراسة تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي على جودة قرارات التوظيف وتقييم الأداء.	تحليل وصفي لدراسة حالة لثلاث شركات إماراتية ومقابلات مع ٢٠ مديرًا.	- تحسن دقة قرارات التوظيف بنسبة ٤٠% مع استخدام الذكاء الاصطناعي. - وجود مقاومة من الموظفين للشفافية.

عنوان الرسالة	الهدف	المنهجية	النتائج
"التحديات الأخلاقية لأنظمة إدارة المواد البشرية في مصر" (علي، ٢٠٢٠)	استكشاف التحديات الأخلاقية (كالخصوصية والتحيز) في تطبيق الذكاء الاصطناعي.	تحليل نوعي لبيانات ١٠ شركات و مقابلات مع خبراء أخلاقيات التكنولوجيا.	- انتهاكات للخصوصية في ٦٠% من الحالات. - حاجة ماسة لتشريعات محلية.
"فعالية أنظمة التوصية في التدريب بقطاع البنوك السعودي" (الغني، ٢٠٢٣)	قياس فعالية أنظمة التوصية بالتدريب (Recommendation Systems) في تطوير المهارات.	دراسة ميدانية على ٢٠٠ موظف للمقارنة بين المجموعة التجريبية والضابطة.	- زيادة مشاركة الموظفين في التدريب بنسبة ٣٥%. - تحسن الأداء الوظيفي بنسبة ٢٢%

أهداف ركزت عليها الدراسات السابقة

- ❖ من ناحية قياس مستوى تبني الذكاء الاصطناعي في المؤسسات: ذلك من خلال تحديد مدى انتشار أدوات الذكاء الاصطناعي (مثل أنظمة التوظيف الذكية، تحليل الأداء) في قطاعات مثل البنوك والاتصالات.
- ❖ من ناحية استكشاف التحديات الثقافية والفنية: من خلال تحليل معوقات تبني الذكاء الاصطناعي في بيئات العمل مثل مقاومة التغيير أو نقص البنية التحتية التكنولوجية.
- ❖ من ناحية دراسة أثر الذكاء الاصطناعي على جودة القرارات الإدارية: لتقييم مدى تحسين الأدوات الذكية لقرارات التوظيف أو تقييم الأداء في السياق العربي.
- ❖ من ناحية تحليل القضايا الأخلاقية والشرعية: لاستكشاف مخاطر انتهاك الخصوصية أو التحيز الخوارزمي في ظل التشريعات العربية.

المجالات والأبحاث السائدة الرئيسية التي ركزت عليها الأبحاث في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية

١- تحسين عمليات التوظيف والاستقطاب:

الفرز الذكي للسير الذاتية: يتم من خلال استخدام خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية وتصنيفها وفقاً للمهارات والخبرات المطلوبة مما يقلل الوقت والتحيز البشري .

المقابلات الافتراضية: تحليل تعابير الوجه ونبرة الصوت لتقييم المرشحين مع التركيز على الملاءمة الثقافية .

التنبؤ بأداء المرشحين: استخدام البيانات التاريخية للتنبؤ بمدى نجاح المرشحين في الأدوار المستقبلية .

٢- التحليلات التنبؤية في إدارة المواهب:

التنبؤ بدوران الموظفين: تحليل أنماط البيانات لتوقع احتمالية ترك الموظفين للعمل مما يمكّن الإدارة من اتخاذ إجراءات استباقية للاحتفاظ بالكوادر .

تحديد المواهب القيادية: استخدام الذكاء الاصطناعي لاكتشاف الموظفين ذوي الإمكانات العالية بناءً على أدائهم ومهاراتهم .

٣- التدريب والتطوير المُخصص:

تحديد الاحتياجات التدريبية: من خلال تحليل فجوات المهارات لدى الموظفين وتصميم برامج تدريبية فردية باستخدام منصات مثل

Docebo

التعلم التكيفي: باستخدام الذكاء الاصطناعي لتقديم محتوى تدريبي ديناميكي يتكيف مع تقدم الموظفين وأهدافهم المهنية .

٤- أتمتة المهام الإدارية:

يتم أتمتة الاستفسارات الروتينية: مثل طلبات الإجازات أو معلومات المزايا باستخدام روبوتات الدردشة مما يحرر وقت فرق

الموارد البشرية للمهام الاستراتيجية .

إدارة الأداء الآلي: تقييم أداء الموظفين بشكل موضوعي عبر تحليل بيانات متعددة المصادر، مثل الإنتاجية ومشاركة الفريق .

٥- تحسين تجربة الموظفين والاحتفاظ بهم:

من خلال مراقبة رضا الموظفين عبر تحليل التعليقات والاستطلاعات من خلال تحليل المشاعر لتحديد المشكلات مبكراً. التوجيه المهني الذكي: اقتراح مسارات وظيفية مخصصة بناءً على مهارات الموظفين واحتياجات المؤسسة المستقبلية.

٦- التحديات الأخلاقية والاعتبارات الإنسانية:

- التحيز في الخوارزميات: دراسة تأثير البيانات المتحيزة على قرارات التوظيف أو التقييم واقتراح آليات لضمان العدالة.
- الخصوصية والأمان: معالجة مخاوف تسريب بيانات الموظفين الحساسة عبر الأنظمة الذكية.
- التوازن بين الآلة والعنصر البشري: بحث كيفية الحفاظ على التفاعل الإنساني في عمليات مثل التقييم أو حل النزاعات.

٧- التأثير الاقتصادي والكفاءة التشغيلية:

خفض التكاليف: دراسات حول تقليل النفقات التشغيلية بنسبة تصل إلى ٣٠% عبر أتمتة المهام المتكررة .
زيادة الإنتاجية: باستخدام أنظمة الصيانة التنبؤية لتحسين كفاءة العمليات الإدارية في شركات.

٨- التنوع والشمول في القوى العاملة:

اكتشاف التحيزات: استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل سياسات التوظيف وتعديلها لتعزيز التنوع .
تحسين الشمولية: تصميم أدوات تلتقط احتياجات الموظفين المتنوعة، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة .

٩- التحول الاستراتيجي لدور إدارة الموارد البشرية:

التحول من إدارة إلى شريك استراتيجي: البحث في كيفية تحويل فرق الموارد البشرية إلى شركاء في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحليلات البيانات .
دمج الذكاء الاصطناعي في التخطيط طويل المدى: من خلال دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب وتخطيط القوى العاملة .

١٠- التطبيقات الناشئة والتقنيات المستقبلية:

استكشاف استخدام نماذج الذكاء الاصطناعي الجديدة في كتابة توصيات التطوير الوظيفي أو تصميم سياسات الموارد البشرية مثل

Generative AI & ChatGPT

مراقبة بيئة العمل عبر أجهزة تكامل متصلة مع إنترنت الأشياء لتحسين الصحة والسلامة المهنية .

المجالات والأبحاث التي لم تتم دراستها بشكل كافٍ في
الدراسات السابقة في مجال الذكاء الاصطناعي وإدارة
الموارد البشرية وتحديد الفجوة البحثية

هناك مجالات تمثل فرصًا للبحث المستقبلي لتعميق فهمنا لتأثير الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية من خلال استكشاف هذه الجوانب يمكن للباحثين تقديم رؤى قيمة تساعد المنظمات على استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل أكثر فعالية وأخلاقية فيما يلي بعض هذه المجالات:.

١- تأثير الذكاء الاصطناعي على الصحة النفسية للموظفين:

- كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء أو المراقبة على الصحة النفسية للموظفين؟
- هل يؤدي الاعتماد على الذكاء الاصطناعي إلى زيادة الضغوط أو القلق لدى الموظفين؟

٢- تأثير الذكاء الاصطناعي على العلاقات الإنسانية في العمل:

- كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي على التفاعلات بين الموظفين والمديرين؟
- هل يؤدي الاعتماد على الذكاء الاصطناعي إلى تقليل التواصل البشري وتأثيره على العمل الجماعي؟

٣- تأثير الذكاء الاصطناعي على التنوع والشمول:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز أو يعيق جهود التنوع والشمول في المنظمات؟
- هل تؤدي الخوارزميات إلى تعزيز التحيزات الموجودة مسبقاً ضد فئات معينة (مثل النساء أو الأقليات)؟

٤- تأثير الذكاء الاصطناعي على المهارات المستقبلية للموظفين:

- ما هي المهارات الجديدة التي سيحتاجها الموظفون للتعامل مع الذكاء الاصطناعي في مكان العمل؟
- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في تطوير هذه المهارات؟

٥- تأثير الذكاء الاصطناعي على العدالة التنظيمية:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يؤثر على إدراك الموظفين للعدالة في المنظمة؟
- هل يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى زيادة أو تقليل الشعور بالإنصاف في عمليات مثل التقييم والترقية؟

٦- تأثير الذكاء الاصطناعي على القيادة والإدارة:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يغير دور المديرين والقيادات في المنظمات؟
- ما هي التحديات التي تواجه القيادات عند استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الفرق؟

٧ - تأثير الذكاء الاصطناعي على الأخلاقيات والقيم التنظيمية:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يؤثر على القيم والأخلاقيات داخل المنظمات؟
- ما هي التحديات الأخلاقية التي تنشأ عند استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟

٨- تأثير الذكاء الاصطناعي على الثقافة التنظيمية:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يغير الثقافة التنظيمية داخل المنظمات؟
- ما هي التحديات التي تواجه المنظمات عند محاولة دمج الذكاء الاصطناعي مع ثقافتها الحالية؟

٩- تأثير الذكاء الاصطناعي على التوازن بين العمل والحياة الشخصية :

- كيف يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي في المراقبة أو إدارة المهام على التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين؟
- هل يؤدي الاعتماد على الذكاء الاصطناعي إلى زيادة الضغوط خارج ساعات العمل؟

١٠- تأثير الذكاء الاصطناعي على الإبداع والابتكار:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز أو يعيق الإبداع والابتكار في المنظمات؟
- ما هي التحديات التي تواجه الفرق الإبداعية عند استخدام الذكاء الاصطناعي؟

١١- تأثير الذكاء الاصطناعي على التوظيف الداخلي والترقيات:

- كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يؤثر على عمليات التوظيف الداخلي والترقيات؟
- هل يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي إلى زيادة الشفافية أو التحيز في هذه العمليات؟

الدروس المستفادة من الدراسات السابقة

- ❑ الذكاء الاصطناعي ليس بديلاً عن البشر يحتاج إلى تكامل مع الخبرة الإنسانية لاتخاذ قرارات عادلة.
- ❑ لا بد ان تكون البيانات ذات جودة لان التحيز في البيانات يؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو غير أخلاقية.
- ❑ لا بد من وجود الشفافية حيث يجب أن يفهم الموظفون والمديرون كيفية العمل مع الخوارزميات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

