



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ١ علي محمد عبدالله الحارثي - ٢٤٢٠٠١٦٩٧

عنوان الدراسة

دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م

https://journals.ekb.eg/article_347570_52fccf483eee5878c9af3ad7d2c5eb82.pdf

المحور الأول: عنوان الدراسة.

عنوان الدراسة يتصف بالشمولية والوضوح وتم صياغته بشكل وصفي لبيان وصف ظاهرة موضوع الدراسة وذلك بتحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية ويعكس بدقة محتوى الدراسة ومتغيرات الدراسة مما يسهل على القارئ تحديد موضوع البحث ونطاقه وتعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتغير المستقل وإدارة الموارد البشرية هي المتغير التابع وتم تحديد مجتمع الدراسة في العنوان.

المحور الثاني: الملخص.

استهدفت الدراسة تحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م وتعتبر هذه الدراسة وصفية حيث تهتم بالوصف الكمي والكيفي وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي وتمثلت الأداة في الاستبانة وتم توزيعها على افراد العينة واوصت الدراسة على ضرورة وضع رؤية وفلسفة من شأنها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية بالجامعة لتتوافق مع رؤية مصر ٢٠٣٠ م مع الاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية بإدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وقد اقترح الباحث رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية

بينت متغيرات الدراسة المستقل والتابع ومجال تطبيق الدراسة.

الدراسات السابقة.

اعتمد الباحث على دراسات سابقة حديثة ذات نتائج إيجابية ساعدت الباحث في تحديد الفجوة البحثية والحصول على نتائج قيمة لموضوع الدراسة وبيان العلاقة بينها من خلال ربط أبعادها الفرعية بما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج.

المحور الثالث: المقدمة والمشكلة البحثية.

بداء الباحث بالحديث بشكل عام حول التطورات الكبيرة في مجال تقنية تكنولوجيا وتقنية المعلومات وما أظهرت من آليات وأساليب متعددة لدعم هذه التطورات متمثلا في الذكاء الاصطناعي وماله من مساهمة بشكل فعال في تغيير المؤسسات عن التفكير التقليدي والاتجاه نحو الثورة الصناعية ومواكبة تطورات العصر مستندا الى عدد من الدراسات السابقة حول وضع الحلول والاستراتيجيات لتطبيق الذكاء وصولا الى حرص رؤية مصر ٢٠٣٠م لأهمية تطوير إدارة الموارد البشرية في ضوء التطور التقني ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي والاستفادة من هذه التقنية في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات التعليمية كما تطرق الباحث اهتمام الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع من خلال تطوير الأفراد العاملين بالمؤسسات التربوية من خلال تحسين أداهم بتعزيز المعلومات والمعارف وإكسابهم العديد من الخبرات وصولا الى تحديد المشكلة البحثية وهي تحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م.

المحور الرابع: التساؤلات البحثية والفرضيات.

تم صياغة مشكلة البحث في عدد من الأسئلة حول ما هو واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وماهي انماطه ومتطلبات استخدامه والمهارات التي تساهم في استخدامه وماهي التحديات التي تحد من استخدامه والمقترحات التي تساهم في التغلب عليها لتطوير إدارة الموارد البشرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م.

المحور الخامس: مفاهيم الدراسة.

تم تعريف مفاهيم الدراسة وهي ما مفهوم الذكاء الاصطناعي والتطوير وإدارة الموارد البشرية ورؤية مصر ٢٠٣٠م استنادا الى تعاريف من الدراسات السابقة ووضع الباحث بصمته في صياغة تعريف لكل مفهوم من وجهة نظره.

المحور السادس: نظريات الدراسة.

- ١- نظرية العقل / حيث تفسر هذه النظرية السلوكيات الناجمة عن الأفراد بأنها نتاج للتخمينات التي يقررها العقل البشري والذكاء العاطفي.
- ٢- نظرية رأس المال البشري / اعتمد شولتز نظرية رأس المال البشري علة ثلاث فروض رئيسة اثناء بنائه مفهوم رأس المال البشري وهي:
 - فرضية النمو البشري وعدم إمكانية تفسيره بزيادة تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
 - معرفة الاختلافات في مقدار استثمار رأس المال البشري للأفراد.
 - كلما زادت نسبة رأس المال البشري مقارنة ب رأس المال التقليدي فإنه يمكننا تحقيق العدالة.

المحور السابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج المسحي حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف الكمي والكيفي لظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها للحصول على بيانات كمية ضرورية.

تمثلت أداة الدراسة: - باستخدام الاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية.

المحور الثامن: حدود الدراسة.

تم تطبيق حدود الدراسة بشكل واضح ومحدد حسب العينة من حيث الحدود البشرية والمكانية والزمنية.

مجتمع وعينة الدراسة: - تمثلت عينة الدراسة من (٤١) موظف بجامعة كفر الشيخ وتم توزيع أداة الدراسة عليهم.

المحور التاسع: النتائج العامة والاجابة على تساؤلات الدراسة.

توصل الباحث نتائج من خلال الحصول على إجابات لتساؤلات الدراسة بتحديد واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال تنفيذ وتصميم برامج تعتمد عليها هذه التطبيقات وتوفير التعلم المستمر للعاملين داخل إدارة الموارد البشرية بالجامعة. وتم الإجابة على التساؤل الثاني حول أنماط تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال تحديد مجالات استخدامه وذلك بمعالجة ظاهرة تسبب العاملين بالمراقبة الالكترونية وتحليل اداءهم لبيان نقاط القوة والضعف لديهم مع تحديد الأنماط بوضع تطبيقات تساعد في التعلم الالي وفي اتمته المهام الروتينية وتساعد في توظيف واستقطاب أفضل المواهب. كما تم الإجابة عن التساؤل الثالث حول متطلبات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال وضع رؤية مستقبلية وخطط استراتيجية وتطوير الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية داخل الجامعة للتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة للسماح باستخدامه بكل مرونة. وتمت الإجابة عن التساؤل الرابع عن ماهي المهارات التي تساهم في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بتطوير الذكاء الثقافي بشكل متزايد والتفكير النقدي لتحليل المشكلات وسرعة التكيف مع أحدث التغيرات المطلوبة. كما تمت الإجابة على التساؤل الخامس عما هي تحديات تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تحد من تطوير إدارة الموارد البشرية بانها احلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي محل العنصر البشري والتوجه الوظيفي بالجامعة لاستيعاب المبدع والمبتكر من العنصر البشري بإدارة الموارد البشرية وزيادة المنصات والأسواق الإلكترونية التي تزرع أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية. وتم الإجابة عن السؤال السادس عن ماهي المقترحات التي تساعد على التغلب على معوقات استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال وضع رؤية وفلسفة واضحة تتوافق مع الرؤية والاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية باستخدام هذه التطبيقات مع وضع لوائح وأنظمة تحدد إطار استخدامها.

بشكل عام الدراسة قدمت مساهمة قيمة في البحث الأكاديمي لما تميزت به من التسلسل المنهجي ابداء من مرجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وحصر المشكلة او الفجوة البحثية حول تحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية عن طريق توزيع الاستبانة على عينة الدراسة مستخدم الأساليب الإحصائية الجيدة للتوصل الى النتائج التي تجيب أسئلة الدراسة مع تقديم توصيات هامة لتغلب على هذه التحديات كما تطرق الباحث لرؤية مستقبلية لتنظيم المجتمع وذلك من خلال أسس تم الاعتماد عليها منها الإطار النظري والأساس المعرفي والمهارى والقيمي لتطوير إدارة الموارد البشرية والدراسات السابقة وتحديد الأهداف والمبررات ومراكز واليات ومتطلبات تنفيذه وتحديد الاستراتيجيات والتكتيكات التي تقوم عليها الرؤية وما هو دور المنظم الاجتماعي وماهي المهارات التي يجب ان تتوفر لدى العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة والأدوات التي يعتمد عليها الباحث لتفعيل استخدام الذكاء الاصطناعي.