

التكليف الأول

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



العنوان-المستخلص-المقدمة

Chapter
01

عنوان الدراسة

تأثير الذكاء الاصطناعي علي تخصصات الموارد البشرية بالإدارات
والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية
The impact of artificial intelligence on human
resources disciplines in government departments and sectors
in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد

بندر هادي قادري
Bandar Hadi Qadri

ماجستير موارد بشرية - صحة جازان

Doi: 10.21608/ajahs.2023.307808

استلام البحث ٢٠٢٣/٥/٣
قبول البحث ٢٠٢٣/٥/١٤

قادري، بندر هادي (٢٠٢٣). تأثير الذكاء الاصطناعي علي تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧ (٢٧) يوليو، ١٧٩ - ٢١٠.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

Chapter
02

مستخلص الدراسة

المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية ، مج (٧) - ع (٢٧) يوليو ٢٠٢٣م

تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدف البحث إلى معرفة واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. ومعرفة مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. ومعرفة الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع البحث من جميع موظفي الإدارات في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. تكونت عينة البحث من ثلث المجتمع الأصلي، والبالغ عددهم (٥٠) موظف وموظفة في الإدارات في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة عن البحث. تم استخدام الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والرتب. والمتوسط الحسابي (Mean). ومعامل الفا كرونباخ (Cronbach,sAlpha). ومن أبرز نتائج البحث أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٣٧ : ٣,٢٤ من ٤) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإيجابية (أوافق بشدة، أوافق) على التوالي. وأن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٨٢,٥ : ٣,٠٨ من ٤) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإيجابية (أوافق بشدة، أوافق) على التوالي. وأن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد الصعوبات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية ، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٣ : ٣,١٦ من ٤) وهي متوسطات تقع ما بين الفئات التالية (كبيرة جداً وكبيرة) من فئات المقياس الرباعي، وتشير إلى الإيجابية (أوافق بشدة، أوافق) على التوالي.

كلمات مفتاحية: تأثير - الذكاء الاصطناعي - الموارد البشرية - الإدارات - القطاع الحكومي - المملكة العربية السعودية.

Chapter
03

مقدمة الدراسة

مقدمة:

يعتبر مجال الذكاء الاصطناعي من المجالات الحديثة نسبياً، وترجع بداية ظهور هذا المجال إلى أوائل الخمسينات من القرن العشرين الميلادي، حيث أن مجموعة من العلماء اتخذوا نهج جديد لإنتاج آلات ذكية بناء على الاكتشافات الحديثة واستخدام نظريات رياضية جديدة للمعلومات والاعتماد على اختراع أجهزه مبنية على أساس جوهر المنطق الرياضي. (Vijay, & Shukla, 2013)

ويقدم الذكاء الاصطناعي آلات ذكية تعمل وتتفاعل مثل البشر، وتتضمن بعض الأنشطة التي تقدم: التعرف على الكلام، التخطيط، حل المشكلات، وقد ساهم الذكاء الاصطناعي في تطور العديد من الموضوعات مثل: التعلم العميق، التعلم الآلي، برمجة الكمبيوتر، المجال الطبي. (Habeb,2017)

ويشير (مذكور، ٢٠٢٠) إلى أنه يمكن التوقع في المستقبل طويل الأجل أن يتم اعتماد الحوسبة الحكومية، والواقع المعزز، وغيرها من التقنيات لتحويل دور المؤسسات بشكل أساسي إلى نهج أكثر تخصيصاً، بحيث يمكن للحكومة من خلاله تلبية الاحتياجات الفريدة لكل مواطن، كما أنه سوف نكون قادرين على تحريك الأشياء عن طريق التفكير وحده، فبقدرته التكنولوجيا سوف نحقق أجساداً مثالية عن طريق النانو التكنولوجي.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من بين أهم الوظائف التي تقوم عليها المؤسسة المعاصرة اليوم، فهي تعنى بإعداد الفرد العامل وتأهيله بكفاءة عالية، لأن الاستثمار

Chapter
03

تابع مقدمة الدراسة

تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية ... ، بنس هادي قادري

الحقيقي يكون في الرأسمال البشري الذي يصنع الميزة التنافسية للمؤسسة ككل، واليوم هناك العديد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وتحد من فاعلية ممارستها التنظيمية، ويتجسد ذلك في المتغيرات العالمية الحاصلة في بيئة الأعمال ومتطلبات سوق العمل، نتيجة تأثيرات العولمة ومتطلباتها. إن البعد العالمي لإدارة الموارد البشرية يظهر في استخدام النسق التكنولوجي وتبنى برامج تدريبية تأخذ في الحسبان التعدد في المهارات والقدرات إلى جانب التنوع الثقافي للموارد البشرية في التنظيم. (بوعكاز، ٢٠١٨ : ٣٦١)

ويعد العنصر البشري من أهم الموارد في المنظمات المختلفة حيث تعتمد الموارد والمقومات الأخرى للمنظمة على كفاءة العنصر البشري في إدارتها، فهو مفتاح النجاح في تحقيق أثر استخدام العناصر الأخرى (مواد خام، إدارة، تسويق، أموال)، ومن ثم تحقيق الأهداف المطلوبة، إذ ما يحدث في المجتمع والعالم من تطورات يزيد من أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل للتقدم، وزيادة الاهتمام بتنمية قدرات وكفاءة الانسان، وبدون ذلك لا يمكن استثمار الموارد الأخرى، وسيبقى هناك عجز واضح في الحصول على مستويات عالية من الأداء والجودة. (عمر، ٢٠١٣ : ١٥٢)

وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات وأكثرها حساسية كونها تتعامل مع أهم وأحرج عنصر من عناصر الإنتاج وأكثر موارد المنظمة عرضة للتأثر بالتغيرات البيئية الداخلية والخارجية وعن طريق إدارة الموارد البشرية تتمكن المنظمة من إحراز الكثير من المزايا التنافسية التي تمكنها من مواجهة التحديات البيئية وضمان الاستمرار والبقاء. إن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الاستراتيجية والمحافظة عليها وتنميتها من خلال تخطيط واقعي وتوظيف ملائم للموارد البشرية، بالإضافة إلى تدريبها، ومتابعة مستمرة لعملية تنميتها. أيضا تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الموجودة في المنظمات حيث تتعامل إدارة الموارد البشرية تخطيطا وتنظيما وتوجيها ورقابة مع الفرد في المنظمة أي مع المحرك للنشاطات الأخرى في المنظمة. (عمر، ٢٠١٣ : ١٥٣)

التعليق من قبل الباحث

عنوان الدراسة يعتبر حديث بحكم دخول أدوات الذكاء الاصطناعي في أغلب الأعمال آخر سنتين.

المصادر

بندر، قادري (٢٠٢٣). تأثير الذكاء الاصطناعي على تخصصات الموارد البشرية بالإدارات والقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المجلد (٧) (٢٧).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

