

مهارات بحثية – 01 MGM777

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 04 الأسبوع: 05



عنوان الورقة البحثية

إطار مقترح لدور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بناء سلاسل توريد الموارد البشرية
: دراسة ميدانية على مصلحة الجمارك المصرية

إعداد: د. عبدالله عبدالله أحمد الطبال

رابط الورقة البحثية https://safq.journals.ekb.eg/article_346899.html

تكليف

04

نقد الباحث

عرض مشكلة البحث:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولاً نوعياً في طبيعة الأعمال والإدارة، نتيجة التطور المتسارع في التكنولوجيا الرقمية، وفي مقدمتها تطبيقات الذكاء الاصطناعي، التي أصبح لها دور فعال في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات وإعادة صياغة ممارساتها الإدارية ومن بين أبرز المجالات التي تأثرت بهذا التطور مجال إدارة الموارد البشرية، والتي لم تعد مجرد وظيفة تقليدية تختص بالتعيين والتدريب، بل أصبحت تتداخل مع العمليات التحليلية وتكامل البيانات والتنبؤ والرقمنة، مما أوجد توجهاً عالمياً نحو مفهوم سلاسل توريد الموارد البشرية.

تكليف

04

نقد الباحث

عرض مشكلة البحث:

ورغم الانتشار الكبير لهذا المفهوم في التطبيقات الإدارية الحديثة، إلا أنه لا يزال ناشئاً، خاصة في البيئة العربية، ولم يحظَ بالبحث الكافي ففي الوقت الذي تُعد فيه الموارد البشرية المحرك الرئيسي للمنظمات والمؤثرة الأولى في الإنتاجية والأداء الاستراتيجي، ظهرت فجوات واضحة في قدرتها على التكيف مع التطور التكنولوجي وآليات التحول الرقمي وتؤكد العديد من التقارير الدولية أن قطاع الخدمات اللوجستية وسلاسل التوريد يواجه نقصاً سنوياً في العمالة المؤهلة بمعدل يتراوح بين 10% و12%، إلى جانب وجود فجوة كبيرة بين المهارات المطلوبة وبين المتوفر فعلياً داخل سوق العمل، وهو ما يمثل تهديداً مباشراً لفاعلية المنظمات وقدرتها على المنافسة.

تكليف

04

نقد الباحث

عرض مشكلة البحث:

في هذا السياق، ظهرت مشكلة حقيقية مرتبطة بقدرة المنظمات على توريد موارد بشرية مؤهلة تمتلك المهارات المناسبة، لا سيما مع التطور السريع للتكنولوجيا والاعتماد الموسع على المنصات الرقمية وأنظمة الأتمتة والتحليل والتنبؤ وقد فاقم هذا التحدي الحاجة المتزايدة لتطوير نهج إداري قادر على توفير كوادر بشرية مناسبة في الوقت المناسب، بمستوى كفؤ من التدريب والمعرفة والاستعداد التقني وهذا ما دفع إلى دمج مفاهيم الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية وسلاسل توريدها، بهدف حل مشكلات التوظيف، والكفاءة، وتوقع احتياجات القوى العاملة، وتحسين عمليات التخطيط الاستراتيجي.

عرض مشكلة البحث:

إلا أن الواقع العملي يُظهر وجود قصور واضح في تبني هذه التقنيات داخل كثير من المؤسسات العربية وتشير النتائج الاستطلاعية التي تناولتها الدراسة والتي أجريت في مصلحة الجمارك المصرية إلى مجموعة من التحديات الحقيقية، أبرزها:

- ضعف الوعي والمعرفة بمفهوم سلاسل توريد الموارد البشرية، سواء لدى موظفي الموارد البشرية أو المديرين التنفيذيين.
- قلة إدراك العاملين لأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في تحسين العمليات الإدارية.
- نقص المهارات التحليلية والتكنولوجية لدى الكوادر البشرية، مما يقلل من قدرتها على التكيف مع التحول الرقمي.
- الخوف من استبدال العامل البشري بالآلة، مما يحد من تقبل الموظفين للتقنيات الحديثة.
- التأخر في اتخاذ القرار وضعف كفاءة الإجراءات الإدارية بسبب الاعتماد على الأساليب الورقية التقليدية.
- مشاكل مرتبطة بالتوظيف والاحتفاظ بالعمالة، وانخفاض الرضا الوظيفي، وغياب التدريب المستمر.

كما أظهرت الدراسة أن الدمج بين الذكاء الاصطناعي وسلاسل توريد الموارد البشرية لا يزال محدودًا رغم فوائده الكبيرة في تعزيز كفاءة العمليات، وتحسين جودة الخدمة، والتقليل من الأخطاء، وتسريع الإجراءات، ودعم التنبؤ والاختيار الذكي للعاملين. بناءً على ما سبق، تتبلور مشكلة البحث الرئيسة في التساؤل التالي:

ما دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بناء سلاسل توريد الموارد البشرية بالتطبيق على مصلحة الجمارك المصرية؟

- ويتفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية تهدف للكشف عن طبيعة العلاقة ودرجة التأثير مثل:
- إلى أي مدى تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم سلاسل توريد الموارد البشرية.
 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاصطناعي ومكونات سلاسل توريد الموارد البشرية.
 - ما أهم أبعاد سلاسل التوريد التي تتأثر بتطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل مصلحة الجمارك.
 - وهل تمتلك هذه التطبيقات تأثيراً معنوياً يمكن قياسه على أرض الواقع.

صياغة مشكلة البحث:

تمت بالاعتماد على عدة طرق معًا، ولكن الأساس كان الصياغة على هيئة سؤال رئيسي. الدليل من الدراسة، لقد صاغ الباحث السؤال الرئيسي للمشكلة وهو: ما دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في بناء سلاسل توريد الموارد البشرية بالتطبيق على مصلحة الجمارك المصرية

ثم اشتق منه أسئلة فرعية، وهذا يؤكد أن الصياغة الرئيسية للمشكلة كانت على هيئة سؤال. بعد ذلك قام الباحث بتحويل المشكلة أيضًا إلى فرضين أساسيين للاختبار الإحصائي، مما يعني استخدام الصياغة الفرضية لاحقًا.

نقد الباحث

إذن الترتيب كان كالتالي:

1. الصياغة اللفظية التقديرية لوصف المشكلة نظريًا.
2. الصياغة على هيئة سؤال رئيس وفرعي وهي الطريقة الأساسية المستخدمة.
3. الصياغة الفرضية لتحويل المشكلة إلى فرضيات قابلة للاختبار.



تكليف

04



Thank You