

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة

تخصص إدارة عام ة

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

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11	1.1. المقدمة:
13	2.1. مشكلة الدراسة
Error! Bookmark not defined.	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
14	2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي
14	3.1. أهمية الدراسة
15	1.3.1. على المستوى النظري:
16	2.3.1. على المستوى التطبيقي:
Error! Bookmark not defined.	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
1.	Error! Bookmark not defined.
1.	الدراسة الميدانية
Error! Bookmark not defined.	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
	Error! Bookmark not defined.
2.	Error! Bookmark not defined.
	2. المقدمة:
Error! Bookmark not defined.	2.2. المتغير المستقل
Error! Bookmark not defined.	2.3. المتغير التابع

Error! Bookmark not defined.	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
Error! Bookmark not defined.	2.5. الخاتمة
Error! Bookmark not defined.	قائمة المراجع.

قائمة الاشكال:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة

دراسة تهام ه و الجعافرة ، 2023) تحت عنوان الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية 2023 تهدف الدراسة التعرف على الذكاء الاصطناعي ودوره في إدارة الموارد البشرية في البلديا 2023 وقد تناولت الدراسة أهمية الذكاء الاصطناعي في تطوير رف في إدارة الموارد البشرية والتي تستند على استخدام الذكاء الاصطناعي بعد أصبحت الآلات قادرة الآن على اتخاذ القرارات بناء على البيانات التاريخية والأنماط السلوكية بدقة أكبر من الأشخاص. نتيجة لهذا التحول تم استبدال جميع العمالة البدنية بالآلات التقنية مثل

الأرشفة والأتمتة.

دراسة محمد عبد الله العزام ، 2020) تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رف ع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعات تبوك. إشكالية الدراسة كانت كالتالي: دور الذكاء الاصطناعي في رف ع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعات تبوك؟ وقد اعتمدت الباحثة في إجراء الدراسة منهج التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد الإستبيان لجمع البيانات من أفراد عين الدراسة التي تم اختيارها بأسلوب الطريقة العشوائية لجمع البيانات من

الإدارة بعد أن تم التأكد من صدق الدراسة التي توصلت إلى نتيجة أن موظفي إدارة جامعة تبوك له م رغبة في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي

و لا يشك ل ذلك أي هاجس لديه م

دراسة (القحطاني) 2022) تحت عنوان واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية و معوقات ه و متطلبات تطبيق ه بجامعة الملك سعود من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة . كانت إشكالية الدراسة كالتالي: ما واقع الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك سعود ؟ بحيث هدف ت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والمعوقات التي يواجهها في حال تبني ه و احتوت أيضا متطلبات استخدامه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في فصله النظري و الإستبيان في الفصل التطبيقي كأداة للدراسة

صعوبات الدراسة

موضوع حدي ث في إدارة الأعمال بالخصوص ؛

نقص المراجع و خصوصا المراجع العربية التي تخدم الموضوع

صعوبة فهم الموظفي ن لمصطلحات الدراسة

تعد إدارة الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية في الشركات والمؤسسات، إذ تهدف إلى توظيف العاملين ذوي الكفاءة العالية وتطويرهم وإدارتهم بشكل فعال. وعند توظيف التكنولوجيا في هذا المجال، يمكن للذكاء الاصطناعي كأحد أشكال التكنولوجيا الحديثة - أن يكون له الكثير للقيام به. يستخدم الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لمختلف الأغراض، بما في ذلك التوظيف وإدارة عمليات التدريب والتطوير وتحليل الأداء، والحد من الاحتياجات الإدارية المتكررة. ويمكن للذكاء الاصطناعي أيضا أن يعمل على تحليل ومن الجدير بالذكر أن استخدام بيانات العاملين و يمنح توصيات لتحسين الفعالية والكفاءة في العمل للتكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية يتطلب دراسة جيدة لأثر هذه التكنولوجيا على العاملين والعملية

الإدارية بشكل عام. ومن هنا يمكن أن يساهم هذا الفصل النظري حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في تحقيق الهدف وفهم المزيد حول الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية

لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل النظري إلى قسمين وهما كالآتي

المبحث الأول: ماهية الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته

المبحث الثاني : عموميات حول إدارة الموارد البشرية

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 البشرية 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.

إن الهدف من هذه الدراسة يقتضي التعرف على نتيجة المزج بين تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ووظائف إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسات السابقة

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على موضوع مستجد في الوسط الاقتصادي وهو دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية إذ يمكن حصر الأهمية في الآتي:

تكمن أهمية الدراسة و بدرجة أولى في تقديم تعريف شامل للموظفين بخصوص تقنيات الذكاء الاصطناعي؛

معرفة إنطباعاتهم حول تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل مؤسساتهم ؛

التعرف على مدى القبول أو الرفض لتقنيات الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية ؛
يعد الذكاء الاصطناعي من المواضيع الحديثة القابلة للدراسة

المتغير المستقل (دور الذكاء الاصطناعي)

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

عرفه محمود عطيان ،٢٠١٦م (بأنه أحد علوم الحاسب الآلي الحديثة التي تبحث عن أسالي ب

برمجية متطورة للقيام بأعمال واستنتاجات تشابه تلك الأساليب التي تنسب لذكاء الإنسان. كما عرفه
(عرفوس) ،٢٠١٧م (بأنه جزء من علم الحاسبات يهتم بأنظمة الحاسوب الذكية، والتي تمتلك خصائص
مرتبطة بالذكاء ، واتخاذ القرار والمثابة لدرجة بالسلوك البشري فيما يخص اللغات التعلم، حل المشاكل
ويقصد بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الدراسة الحالية بأنها تطبيقات نموذجية آلية لتمثيل المعرفة التي
تتسم بقدرتها على مجارة الذكاء البشري ومحاكاة السلوك الإنسان وفهم طبيعته والقيام بأعماله إضافة
للاستدلال الفعلي والإصلاح الذات ي

تطوير الذكاء الاصطناعي:

التطوير هو مجموعة من النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتنمية العاملين بإدارة

الموارد البشرية بطريقة تسهم في تحسين أداؤهم المالي والمستقبلي. آل سعود، ٢٠١٩م، ص ٣٣)

الأبعاد:

تهدف الأبعاد إلى تناول دور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهتم بالوصف الكمي والكيفي للظاهرة موضوع الدراسة حيث تهتم الدراسة الحالية بتحديد دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات مع استخدام منهج المسح الاجتماعي باستخدام استمارة استبيان للعاملين بإدارة الموارد البشرية ووفقا لديفيد بريماك وغاي وودروف فقد حددا أبعاد هذه النظرية ضمينا في الدراسة الحالية على أربعة أبعاد

د

هي:

١- سلوك الفرد المستخدم بإدارة الموارد البشرية

٢- المعرفة الكامنة باستخدامات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

٣- قدرة الفرد على التنبؤ بسلوك الآخرين في إدارة الموارد البشرية

٤- قدرة تطوير النظام الاستدلالي بإدارة الموارد البشرية

نظرية رأس المال البشري : (عبد الرحمن) ٢٠١٩م - ٢

النظريات:

يربط بعض الخبراء نظرية العقل بالذكاء الاصطناعي، ويستندون في ذلك لتوافقهما في عمليات الاستنتاج المعرفي والتمثيل المعرفي، واستيعاب قدرة الظهم والتحليل الكمي والنوعي للبيانات والمعلومات حيث تفسر هذه النظرية السلوكيات الناجمة عن الأفراد بأنها نتاج للتخمينات التي يقررها العقل البشري والذكاء الإنساني والتي ترتبط أيضا بالذكاء العاطفي، وقياسا عليها في تطبيقات الذكاء الاصطناعي فهي ترتبط بما عبر عمليات وقدرات ومهارات الفهم والتحليل وتحكيم المنطق الرياضي لاقتراح القرار الأمثل العلي، ٢٠١٧م (وفي السياق نفسه يرى القاضي، ٢٠٢٠م) أن نظرية العقل تتمثل في القدرات الجوهرية التي اختصها الله تعالى للبشر دون غيرهم من المخلوقات، والتي تتمثل في سلوكياتهم وتصرفاتهم الناتجة عن تفاعلهم وتأثرهم بالبيئة المحيطة، وهي نظرية تختص بإظهار القدرات والتصورات الذهنية بشكل كامل، كالقدرات اللغوية والقدرات المعرفية والقدرات الاجتماعية الانفعالية

المتغير التابع) تطوير إدارة الموارد البشرية)

مفهوم تطوير إدارة الموارد البشرية:

ويشير مفهوم الدارة الموارد البشرية في حملة الأداءات المتعلقة باختيار وتعيين وتطوير واستخدام ومكافأة وتطوير وتنظيم العنصر البشرى العامل بقطاع ما، في إطار من المتابعة والتقويم المستمر . (حجازي

(٢٠١٩م، ص ٢٩)

وعرفها أبو النصر ، ٢٠١٧م، ص ٦٢٦) بأنها مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفي ذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه. وتعرف إدارة الموارد البشرية إجرائيا بأنها مجموعة من البرامج، والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة، والموارد البشرية من خلال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالجامعات

تطوير إدارة الموارد البشرية:

يقصد بالتطوير في الدراسة الحالية على أنها تطوير مهارات ومعارف جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف الجامعة

الأبعاد:

تتكون أبعاد تطوير الموارد البشرية من بعدي التعليم والتطوير وهي الأكثر شمولاً ، حسب علم الباحث. إذ إن بعد التعليم هو العنصر الأساس في تطوير الموارد البشرية الفرد بالمعرفة والمهارات والطاقات ، ويعد التطور الوظيفي هو الطريق الذي يسلكه الموظف بين الوظائف الموجودة في المنظمة، والذي يعمل على مساعدته في الوصول إلى المراكز الوظيفية الأفضل خلال حياته الوظيفية، إذ تم تحديد متغيرات هذه الدراسة الرئيسية في تطوير الموارد البشرية بالاستناد إلى (373-366: 2021)Anoke(النظريات:

أوصت الدراسة على ضرورة وضع رؤية وفلسفة من شأنها استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية بالجامعة لتطويرها مع الاعتماد على اللامركزية في ممارسة العمليات الإدارية بإدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وقد اقترح الباحث رؤية مستقبلية الطريقة تنظيم المجتمع باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.

العلاقة بين متغيرات البحث

(دور الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته

(الأنماط:

- أنماط تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تسهم في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمة

- تطبيق Apache spark يساهم في التعلم الآلي واستخراج النصوص المطلوبة بإدارة الموارد البشرية.
- تطبيق work smarter والذي يوفر مميزات أتمتة المهام الروتينية بإدارة الموارد البشرية.
- تطبيق Hire smarter الذي يساعد في توظيف أفضل المواهب بما ينسجم مع استراتيجية المنظمة.

الفجوات:

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

(تطوير إدارة الموارد البشرية)

الأنماط:

- اهتمام إدارة الموارد البشرية بوضع خطط استراتيجية تسمح باستخدام الذكاء الاصطناعي بكل مرونة.
- تطوير الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية للتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة.

الفجوات:

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

الموارد البشرية ؟

a. المقدمة:

إن الوسط الاقتصادي في وقتنا الحالي يواجه تحدي مستمر ومتسارع ، حيث أنه في مواجهة دائمة تتمثل في مواكبة كل التطورات التي توصلت إليها التكنولوجيا حتى أصبح الآن وجود المنظمات واستمراريتها

حياتها وضمان بقائه 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 حجراً الزاوية باعتباره الجزء الخاص داخل المؤسسات بتسيير أعماله رؤوس

الأموال المتمثل في رأس المال البشري بحيث أنه اتقن على كل العمليات الخاصة بالموارد البشرية 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 ، فذلك 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 فإن 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 يجري 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 فإن التشريعات

ذاتها مهما كانت درجة جودتها لن يكون في إمكانها تقديم الحلول المناسبة (سليمان، 2009: 26)

تطوير الموارد البشرية فلسفة، وهذه الفلسفة هي كالأتي : 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 دائما مصمما 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 للتعليم 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 للتعليم والتطوير هي للأفراد الذين سيتم إرشادهم ودعمهم من مدراءهم عند الضرورة من أعضاء من قسم الموارد البشرية (Armstrong:2010:176)

الذكاء الاصطناعي يلعب دورا محوريا في تطوير إدارة الموارد البشرية. يعزز الذكاء الاصطناعي الكفاءة والفعالية في عمليات الموارد البشرية من خلال:

التوظيف واكتساب المواهب: يحل السيرة الذاتية ويجري المقابلات الأولية للمرشحين، مما يساهم في تحديد المرشحين المؤهلين بشكل أفضل.

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

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

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

مشاركة الموظفين ورضاهم: يُقيس الذكاء الاصطناعي مشاعر الموظفين ويساعد في تحسين الرضا في مكان العمل.

إدارة الأداء: يُقيّم 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)

b. 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 إلى إيجابية العلاقة بين حوكمة الموارد البشرية وبعض الأبعاد التي تؤثر بشكل مباشر أو 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 ؟

i. 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 اتخاذ 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 الرئيسية لحوكمة الموارد البشرية بالاستناد إلى دراسة -2020:1

(15,Alshalma)

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

ii. 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 استخدام الذكاء الاصطناعي في عالم الأعمال وما أهميته لتطوير إدارة

الموارد البشرية ؟

c. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرين الرئيسيين المبحثين حوكمة الموارد البشرية والتطوير من خلال الذكاء الاصطناعي بوصفهما متغيرين حدين لمواجهة تحديات بيئة الأعمال المعاصرة، وبوصفهما مفهومين متجدين نسبيا ما زالوا بحاجة إلى المزيد من التأطير المفاهيمي والتشخيص الأبعادها وعلاقتها 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:

i. 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 موضوعا مستجدا 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

ii. 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

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين حوكمة الموارد البشرية بأبعادها ووظيفة تطوير الموارد البشرية؟

يتطلب نظام حوكمة المنظمات الصحيح وجود دور وظيفي فعال لإدارة الموارد البشرية من بين العديد من وظائف الإدارات الأخرى، وجميعها تعمل من أجل تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة بالإضافة إلى مسؤوليتها تجاه أصحاب المصلحة والمجتمع.

ما تأثير حوكمة الموارد البشرية بأبعادها على وظيفة تطوير الموارد البشرية؟

تشمل حوكمة الموارد البشرية السياسات والممارسات والعمليات التي تحكم إدارة الأفراد داخل المنظمة. إنه ينطوي على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتطويرهم وإشراكهم. تضمن حوكمة الموارد البشرية أن رأس المال البشري للمؤسسة يتماشى مع مهمتها ورؤيتها وقيمتها ، مما يساهم في نجاح الأعمال بشكل عام

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف:

- 1- التعرف على حوكمة الموارد البشرية وأبعادها في المنظمة عينة الدراسة.
- 2- اختبار علاقة الارتباط بين حوكمة الموارد البشرية بأبعادها ووظيفة تطوير الموارد البشرية في المنظمة عينة الدراسة.
- 3- اختبار تأثير حوكمة الموارد البشرية بأبعادها على وظيفة تطوير الموارد البشرية في المنظمة عينة الدراسة.

فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية هي:

تؤثر حوكمة الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في تطوير الموارد البشرية وعلى مستوى الأبعاد إجمالاً، ومنها تتفرع الفرضيات الآتية:

- 1- يؤثر بُعد العدالة تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 2- يؤثر بُعد الاستقلالية تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 3- يؤثر بُعد النزاهة تأثيراً معنوياً في تعلم الموارد البشرية
- 4- يؤثر بُعد العدالة تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

5- يؤثر بُعد الاستقلالية تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

6- يؤثر بُعد النزاهة تأثيراً معنوياً في التطور الوظيفي للموارد البشرية

نموذج الدراسة

نماذج إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تحقيق القيمة في بيئة الأعمال

المتغيرة هناك عدة نماذج مختلفة لإدارة الموارد البشرية، وفيما يلي بعض الأنواع

الرئيسية نموذج شريك الأعمال

يركز على تطوير شراكة استراتيجية بين قسم الموارد البشرية والإدارة التنفيذية لتحقيق أهداف الشركة

النموذج الوظيفي

يركز على تحسين العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء

نموذج التوصيل بين المكتب الخلفي والإمامي الرئيسي

يهدف إلى تحسين التواصل بين مكتب الموارد البشرية والموظفين والإدارة

نموذج المركز ومساحات العمل

يركز على تطوير مراكز خدمة الموظفين وتحسين تجربتهم

النموذج الاتحادي

يجمع بين مزايا النماذج الأخرى ويهدف إلى تحقيق التنوع والتكامل في إدارة الموارد البشرية

نهج الدراسة

الاقتراب المستخدم: اعتمد الباحثان على استخدام الأسلوب المقارن (كأداة تحليلية رئيسية لمعالجة أفكار الدراسة بشقيها النظري والميداني، مع تقديم تحليلاً إحصائياً لاستجابات خبراء الدراسة ممن شملتهم المعاينة).

مصادر وأدوات جمع البيانات: اعتمد الباحثان على نوعين من مصادر جمع البيانات المرتبطة بالدراسة هما البيانات الثانوية المتمثلة في التحليلات النظرية والمنشورة لنتائج مسوح الأدبيات الغربية والعربية المختصة في جانب تطوير إدارة الموارد البشرية فضلاً عن التقارير المعلوماتية والإحصائية الرسمية المتاحة في صورة الكترونية من المواقع الرسمية للدولتين

محل المقارنة، إلى جانب المصادر الأولية من خلال إعداد صحيفة استبيان موجهة لخبراء متخصصين في مجال الموارد البشرية وتقنياتها من الدولتين محل الدراسة مع تحليل الاستجابات احصائياً.

الدراسة الميدانية

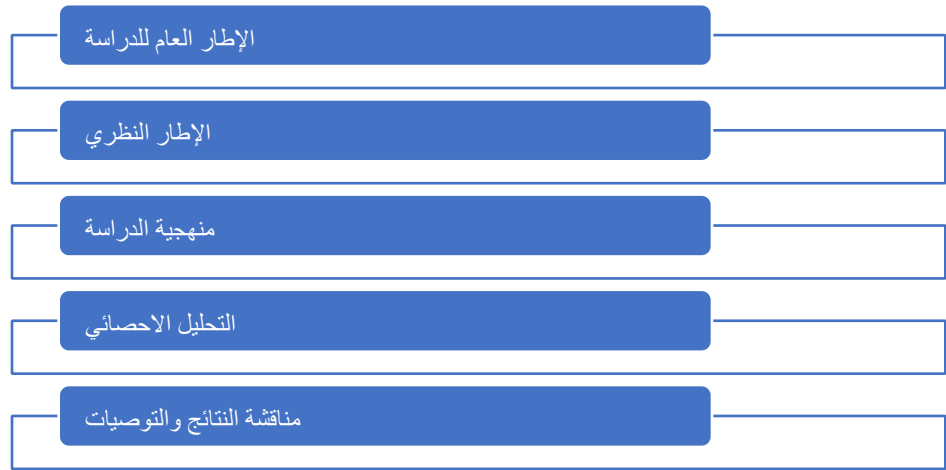
للقوف على مدى مصداقية النموذج المشار اليه في تحقيق الهدف منه، وبهدف اختبار صحة الافتراضات البحثية التي أسست عليها الدراسة النموذج المقترح لهياكل الجدارات بالاستناد للادبيات، فقد شرعت الدراسة في اختبار ذلك عن طريق استطلاع آراء عينة من أساتذة وخبراء الموارد البشرية التنفيذيين من كلا الدولتين محل الدراسة وذلك باتباع الإجراءات التالية:

توصيف مجتمع الدراسة والعينة وأسلوب المعاينة

استخدم الباحثان نمط المعاينات غير الاحتمالية. تحديداً أساليب العينات الحصصية لانتقاء عدد من الخبراء المتخصصين في مجال الموارد البشرية ومسائل الخدمة المدنية من الأكاديميين والممارسين من كلا الدولتين بالتساوي بلغ حجم العينة 20 فرداً من أصحاب الفكرة والخبرة في ذات المجال .

وللتثبت من الافتراضات البحثية التي أسس عليها الباحثان التساؤل الرئيسي، تم اللجوء لعمل دراسة ميدانية من خلال اختيار عينة مؤلفة 20 خبيراً منهم 10 من ممارسين والمتخصصين في شؤون الموارد البشرية من كلا الدولتين محل الدراسة، بالإضافة لعدد 10 من الخبراء والأساتذة الأكاديميين المتخصصين في دراسات الخدمة المدنية وإدارة الموارد البشرية من خلال أسلوب العينات غير الاحتمالية، تحديداً أسلوب العينة الحصصية.

هيكل المشروع المقترح



الخاتمة والنتائج

الدراسات السابقة التي اعتمدت عليها الدروس الحالية

معارف وخبرات الباحث في مجال الموارد البشرية كمشرف تدريب بإدارة الموارد البشرية بالمنظمات

د نتائج وتوصيات الدراسة السابقة التي اعتمد عليها الباحث

أهداف الرؤية المستقبلية - ٢

أ - مواكبة الجامعات والمنظمات للمتطلبات المتسارعة لعصر التقدم المعرفي والتقني وما أفرزته من

تطبيقات مستحدثة منها الذكاء الاصطناعي

ب - مساهمة إدارة الموارد البشرية بالجامعات والمنظمات

ج - تحقيق الجامعات والمؤسسات المركزية متقدمة في التصنيفات الأكاديمية الدولية بأدائها البحثي من خلال

الارتقاء بجودة مخرجات الجامعات ومعايير ذو جودة عالية للمنظمات.

د - تعديل الهيكل الأكاديمي التنظيمي باتخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

بالجامعات في ضوء رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية

مبررات الرؤية المستقبلية

أ - دعوة رؤية المملكة ٢٠٣٠م إلى الإصلاح الإداري بمؤسسات التعليم الجامعي والمنشآت الحكومية، مع الاعتماد على مداخل إدارية تواجه التقنية الحديثة، ومدخل إدارة الموارد البشرية يتفق إلى حد كبير مع القيم الموضوعية، ويهدف

إلى تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م. ب مواكبة عصر الثورة العلمية والتكنولوجية والتفجر المعرفي والتعاون الدولي الذي نعيش فيه الإطلاع على أفكار وتجارب الآخرين عند النظر في تطوير الموارد البشرية من أجل الاستفادة من تجاربهم، وإيجاد نوعية جديدة من المواطنين مزودون بقدرات وكفاءات تمكنهم من مواجهة التغيرات المستمرة، والتكيف مع المستجدات العصرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية.

ج - مدخل إدارة الموارد البشرية تم تطبيقه في العديد من المؤسسات التعليمية في بلدان العالم المتقدم وأثبت نجاحا ملموسا في ظل ظروف وبيئة المجتمع التي تم التطبيق فيه، الأمر الذي يعطي مؤشرا على إمكانية تطبيقه في المؤسسات، حيث تعتمد إدارة الموارد البشرية على مجموعة من الفلسفات المتكاملة والأدوات الإحصائية والعمليات الإدارية المستخدمة لتحقيق الأهداف ورفع مستوى رضا كل من العمل والإداري، على حد سواء في ضوء التقنية الحديثة اعتمادا على رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

د - طريقة تنظيم المجتمع ذات الكفاءة والفعالية يتوقف عليها استراتيجية المنظمة المستقبلية، حيث تقوم استراتيجية إدارة الموارد البشرية على توفير وتلبية احتياجات كافة الإدارات والأقسام الأخرى بالمنظمة من الموارد البشرية ذات الكفاءة والمناسبة، والمدرّبة والمؤهلة، والتي تمتلك قدرات ومهارات وخبرات ومعارف عالية تستطيع بسهولة التأقلم الوضع الحالي للمنظمة وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة الإستراتيجية، وهنا يجب على إدارة الموارد البشرية أن توائم بين إستراتيجيتها الفعالة واستراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع وأن ترفدها بالأفراد ذوي الكفاءة والقادرين على تلبية وتحقيق الأهداف الآنية والمستقبلية للمنظمة، أيضا لا بد لها من تكييف استراتيجياتها وممارساتها مع المتغيرات والتحديات في البيئة الداخلية والخارجية التي قد تؤثر في إستراتيجية المنظمة ككل من خلال استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

المرتكزات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية: أ - اعتمد بناء الرؤية المستقبلية على ثقافة المجتمع المصري وخصوصيته والتطورات والتغيرات الحاصلة فيه، وقيمه والمستمدة من مصادر التشريع الإسلامي والتي لها دورا كبيرا في تحقيق التقدم والازدهار، أما التطورات والتغيرات في المجتمع فيقصد بها مجمل التغيرات والتطورات الحاصلة في المجتمع سواء كانت فكرية أو تنظيمية، أو تكنولوجية

وتطبيقاتها المستحدثة ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي. ب العمليات والتفاعلات بين القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس ولكونها من الأسباب المؤدية للاهتمام بالموارد والمواهب البشرية، وقد تم وضعها في مجموعة متكاملة بحيث يعتمد تنفيذها على الاستراتيجية الجزئية المناسبة والتي يختارها القائد الإداري أو عضو هيئة التدريس باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

ج - المناخ التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بالجامعة بأبعاده المختلفة العلاقات وعملية الاتصال - النمو المهني - السياسات والإجراءات - القيادة واتخاذ القرارات - الحوافز ونظم الرقابة والاستفادة من الذكاء

الاصطناعي

هـ - آليات تنفيذ الرؤية المستقبلية

أ - مرحلة توفير البيئة التنظيمية الحاضنة للموارد البشرية في الجامعات والتي تعتمد على تطبيقات الذكاء الاصطناعي وذلك الجانب المادي الذي يعتمد على توفير هيكل تنظيمي مرن لإدارة الموارد البشرية وزيادة الإنتاج لها، والجانب القيمي الذي يعتمد على نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية، بالإضافة لتوفير المكافآت في استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمحافظة على ما تمتلكه المؤسسة منها في

ضوء رؤية المملك ة ٢٠٣٠ م

ب - مرحلة إعداد رأس المال البشري مجتمع المعرفة، وهو العامل الأكثر فاعلية في بناء مجتمع عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي والتحديات المتعددة، وهو التحدي الأكبر الذي يواجه الجامعات إعداد رأس المال البشري الذي يمتلك مهارات هذا المجتمع، وآلية تنفيذ ذلك أن يعتني المجتمع بكل ما من شأنه تنمية الروح الفكرية للأجيال، حتى يمتلك زمام القوة، ويصبح ضمن المجتمعات المعرفية التي تهدف له رؤية

المملكة ٢٠٣٠ م

ج - توفير بنية تحتية قادرة على إنتاج ونشر المعلومات واتاحتها بمنتهى الشفافية لجميع أفراد إدارة الموارد البشرية، وتوظيف التقنية الحديثة ومنها تطبيقات الذكاء الاصطناعي الخدمة وظائف الجامعة، التعلي

م

والبحت العلمي ونشر المعرفة وتبادلها وتطبيقها من خلال إدارة الموارد البشرية

د - تكامل عناصر إدارة الموارد البشرية المنظومة التعليمية بالمؤسسات الجامعية والحكومية ، من خلال توفير محاور استراتيجية رؤية المملكة ٢٠٣٠م التي تهدف إلى بناء خطط التطوير، ومحور التقنية الذي يهتم بالتقنيات التي يقوم عليها مجتمع المعرفة، إنتاجا للمعرفة ونشرا لها عبر التقنيات الحديثة، ومن ثم محور دورة المعرفة والذي يشمل توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها، بما يحقق التنمية المستدامة، التي أكدت عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠ م

متطلبات تنفيذ الرؤية المستقبلية: أ - تعديل السياسات الإدارية واللوائح والقوانين بصفة مستمرة - ٦ باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي بما يحقق نوعا من الجذب للموارد البشرية ذات الكفاءة العالية من جهة والحفاظ على الموجود منها بالمؤسسة م

جهة أخرى في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. ب - قناعة ودعم وتأييد القيادات العليا في الجامعات والمؤسسات الحكومية للموارد البشرية في ضوء أهداف رؤية المملكة 2030 م

د - اعتماد الجامعات والمنظمات الحكومية خطط استراتيجية طويلة المدى (١٠ - ٥١ سنة تحوي رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية تعزز تنمية الموارد البشرية بها لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ضوء رؤية الملك ة ٢٠٣٠ م

د - تصميم خطط إدارية بشرية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي استشرافية لتلبية الاحتياجات الكمية

والكيفية من الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م .- الاستراتيجيات التي يمكن ان تحقق أهداف الرؤية المستقبلية

تقوم الرؤية على بعض الاستراتيجيات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع التس تساعد إدارة الموارد البشرية على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال العاملين بها ومن هذه الاستراتيجيات: الإقناع - بناء الاتصال - التنسيق - التعاون - المشاركة - تغيير السلوك - المشاركة .- التكتيكات التي تقوم عليها الرؤية

تمثل الأسلوب الفني المستخدم لتحقيق الاستراتيجيات المستخدمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحقيق التطوير الموارد البشرية بالجامعة من أهمها فتح قنوات اتصال - الاستعانة بالخبراء - بث الثقة المتبادلة

.العمل المشترك - الإمداد بالمعلومات

:أدوار المنظم الاجتماعي - ١٠

تعد أدوار المنظم الاجتماعي السلوك الذي يمارسه المنظم الاجتماعي باستخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير الموارد البشرية ومن أهمها دور الخبير - دور المني - دور المطور - دور المدرب - دور المسكن - دور المرشد - دور الوسيط - دور المساعد دور المخطط - دور جامع البيانات - دور محلل البيانات ١١ - المهارات التي يجب ان تتوفر لدى العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة والمنظمة الحكومية دور المطال ب.

تلك المهارات التي يجب ان يكتسبها العاملين بإدارة الموارد البشرية بالجامعة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي كي يستطيعوا ممارسة أعمالهم ومن هذا المهارات مهارة الاتصال - مهارة استخدام الحاسب الألي - مهارة العمل الفريقي - مهارة التخطيط - مهارة المشورة - مهارة التقويم - مهارة تصميم البرامج

ج

والمشروعات

الأدوات التي يعتمد عليها الباحث لتفعيل استخدام الذكاء الاصطناعي لتطوير إدارة الموارد البشرية - ١٢:
بالجامعة والمنظمات الحكومية

تلك الأدوات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع التي من الممكن الاستعانة بها لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير الموارد البشرية العاملة بالجامعة والمؤسسات الحكومية، ومنها الاجتماعات - المحاضرات - التدري ب - الندوات - اللجان - ورش العمل - المناقشة الجماعية - المقابلات - اللقاءات

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، 2(6)، 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 .

قايد, امحمد, شها ت & بوهني .(3202) . دور الذكاء الاصطناعي في
تطوير إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن
خلدون -تيار ت).

ISO 690

رابط الاستبيان الالكتروني

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc9RnikVNEGBt4DpKfjTRrKTWffVPglltYSzirOzvZ6UdKFZw/viewform?usp=pp_url

المحور الأول: البيانات العامة

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- العمر: أقل من 25 سنة ☐ 25-35 ☐ 35-45 ☐ 45-55 ☐ أكثر من 55 ☐
- 3- المؤهل العلمي: أقل من ثانوي ☐ ثانوي ☐ ليسانس ☐ ماجستير ☐ دراسات عليا ☐
- مؤهل آخر ☐
- 4- الرتبة المهنية: مدير إدارة الموارد البشرية ☐ رئيس قسم ☐ خبير مهني ☐ وظيفة أخرى ☐
- 5- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنة ☐ 10-15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐

المحور الثاني: الذكاء الاصطناعي

رقم	العبارات	نعم	لا	لا أعلم	لا أعرف
1	تقنيات و برامج الذكاء الاصطناعي تعد قيمة مضافة				

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

					للمنشأة الاقتصادية
2					إنتاجية الذكاء الاصطناعي تفوق إنتاجية عنصر المورد البشري
3					الذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون بديلا للمورد البشري
4					الانتقال من التقنيات و الأنظمة التقليدية اليدوية المعتمدة في معظم شركات الجزائر إلى تقنية الذكاء الاصطناعي أمر ضروري
5					استخدام برامج الذكاء الاصطناعي لتحصيل معارف الخبير و تخزينها هو احتكار لتلك المعارف
6					تبني الذكاء الاصطناعي من طرف مؤسسات متخلفة عن استخدام رقمنة البيانات سيكون شبيه مستحيل.
7					تسيير المنظمات بتقنية الذكاء الاصطناعي ستلقى قبولا من طرف الموظفين
8					الذكاء الاصطناعي في الحقيقة يعد هاجسا بالنسبة للمورد البشري
9					يمكن اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في مؤسستك في المدى القريب
10					نتائج مخرجات أنظمة الذكاء الاصطناعي تعد أكثر موثوقية

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

11	وضع الموظفين لخبراتهم و تجاربهم داخل أنظمة الذكاء الاصطناعي أمر لا يدعو للقلق				
12	سرعة المعالجة الخاصة بأنظمة الذكاء الاصطناعي عند حل المشاكل سيزيد من الغموض كون بعض الأنظمة لا تعطي تفسيرات				
13	هناك بعض التفاصيل الخاصة ببعض المتغيرات في بيئة المؤسسة لا يمكن وضعها داخل أي نظام ذكي				
14	الذكاء الاصطناعي بادرة من بوار نظام إقتصادي جديد				
15	لم تكن هناك ضرورة لإبتكار تقنية كتنية الذكاء الاصطناعي				

المحور الثالث الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي	الذكاء الاصطناعي
1	روبوتات المحادثة على مستوى وظيفة الاستقطاب يسهل من عملية إختيار الكفاءة اللازمة و المناسبة بدرجة أفضل مما يفعل البشر				
2	استخدام الروبوتات الذكية أثناء إجراء مقابلات توظيف سيكون مربكا للمتدربين				

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

3	تقنيات الذكاء الاصطناعي تساهم في خلق وظائف لم تكن موجودة سابقا				
4	وجود المعلومات الشخصية للموظفين بحوزة أنظمة ذكية يعد أمرا مريحا على المستوى النفسي للعمال				
5	تلقي رسائل محفزة من برامج ذكية يعد دفعا للموظفين للرفع من طاقاتهم الإبداعية				
6	إحتمال وقوع الشبكات العصبونية في الأخطاء أكبر إذا قورن بالبشر				
7	التوظيف باستخدام أنظمة ذكية لا يعطي مجالاً للتجيز أو الميول				
8	معاينة الأعمال و مراقبة أداء الموظفين باستخدام أنظمة ذكية سيكون أكثر فعالية				
9	تتدرك الأنظمة الذكية الأخطاء و تصلحها بشكل أدق مما يفعل البشر				
10	وجود تجارب الخبراء في قاعدة معرفة النظم الخبيرة تغني المؤسسة عن تبعيتها لخبرائها				
11	الأمن السبيري هو أول تحديات إدارة الموارد البشرية بخصوص تبنيها لتقنيات الذكاء الاصطناعي				
12	إستخدام ربوتات المحادثة في التوظيف ستزيد من رغبة المترشحين للتقدم للوظائف				

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لدور الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية

13	يمكن الإعتماد و بشكل كامل على نظم الدعم الذكي للقرار خلال عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية				
14	تطوير مهارات الموظفين من قبل برامج ذكية يكون بشكل دوري و مستمر فذلك سيسهل من إكتشاف مواهبهم المخفية				
15	يفضل الموظفون أن تكون الأنظمة الذكية مسؤولة عن ترتيب عطلم المرضية بدل مسؤولي إدارة الموارد البشرية				