

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثامن



إعداد مقترح بحثي كامل يتضمن جميع عناصر البحث العلمي

العنوان البحثي

"دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز التحول الرقمي وكفاءة إدارة التوظيف والمواهب: دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"

□ المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطورًا متسارعًا في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI) ضمن مختلف القطاعات، ولا سيّما في مجالات إدارة الموارد البشرية التي أصبحت أكثر اعتمادًا على الحلول الذكية لتعزيز الكفاءة والابتكار. فقد أصبح الذكاء الاصطناعي عنصرًا محوريًا في مسار التحويل الرقمي، حيث يُستخدم لتحسين عمليات التوظيف، والتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية، وتحليل بيانات الموظفين، بل وحتى تقييم الأداء واتخاذ القرار. (Jatobá et al., 2023)

وفي المملكة العربية السعودية، تبرز وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية كجهة رائدة في دعم الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، والتي تُولي التحويل الرقمي أولوية استراتيجية في جميع القطاعات الحكومية. ومع إطلاق الوزارة العديد من المبادرات الرقمية مثل منصة "كوادر"، ونظام "مسار"، فإن دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في تحسين فعالية عمليات التوظيف وإدارة المواهب تكتسب أهمية كبيرة، خصوصًا في ظل تطلع الحكومة إلى بناء قطاع عام أكثر كفاءة ومرونة (Ministry of Human Resources and Social Development, 2023).



وتشير الدراسات الحديثة إلى أن تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في التوظيف، مثل أنظمة تصفية السير الذاتية التلقائية، والمقابلات المدعومة بخوارزميات تحليل البيانات، قد أدى إلى تقليل التكاليف التشغيلية وتحسين دقة اختيار المرشحين (Bhardwaj & Garg, 2021). ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات تتعلق بمدى جاهزية البنية التحتية الرقمية، وثقافة التغيير، والتخوف من الاعتماد المفرط على الآلات في اتخاذ قرارات تتعلق بالأفراد.

بناءً على ما سبق، يسعى هذا البحث إلى دراسة دور الذكاء الاصطناعي في دعم التحول الرقمي وتعزيز كفاءة إدارة التوظيف المواهب داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، من خلال تحليل واقع الاستخدام والتحديات المرتبطة بالتطبيق، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير هذا الجانب الحيوي.

خطة البحث

□ مشكلة الدراسة:

رغم التقدم في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي لا تزال هناك فجوة في تقييم مدى فاعلية هذه التقنيات في تحسين عمليات الموارد البشرية. تتمثل المشكلة في:
"إلى أي مدى يسهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز التحول الرقمي وكفاءة عمليات التوظيف وإدارة المواهب في وزارة الموارد البشرية السعودية؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في دعم التحول الرقمي داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
٢. كيف يسهم الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة عمليات التوظيف من حيث الاستقطاب، الفرز، واتخاذ قرارات التعيين؟
٣. ما دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز عمليات إدارة المواهب، مثل تقييم الأداء، التخطيط الوظيفي، وتحديد الاحتياجات التدريبية؟
٤. ما أبرز التحديات التي تواجه الوزارة في تبني وتفعيل تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن عملياتها الإدارية والوظيفية؟
٥. ما الأثر العام لتوظيف الذكاء الاصطناعي على رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الاستدامة الإدارية في الوزارة؟



□ أهمية الدراسة:

- ✓ أهمية تطبيقية: يساهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال أدوات الذكاء الاصطناعي.
- ✓ أهمية علمية: يثري الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي في القطاع الحكومي.
- ✓ أهمية وطنية: يتماشى مع أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ في التحول الرقمي.



□ أهداف الدراسة:

١. تحليل مدى اعتماد الوزارة على الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف وإدارة المواهب.
٢. تقييم كفاءة وأثر هذه التقنيات على الأداء الإداري والوظيفي.
٣. تحديد أبرز التحديات التي تواجه التطبيق الأمثل للذكاء الاصطناعي في هذا السياق.
٤. تقديم توصيات لدعم استراتيجيات التحول الرقمي في الوزارة.



❑ **فرضيات البحث:** بناءً على مشكلة البحث وأهدافه، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

• الفرضية الرئيسية الأولى:

➤ **الفرض البديل (H1):** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

➤ **الفرض الصفري (H0):** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وكفاءة عمليات التوظيف في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



• الفرضية الرئيسية الثانية:

- **الفرض البديل (H1):** يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل دال إحصائيًا على فعالية إدارة المواهب في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- **الفرض الصفري (H0):** لا يؤثر استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل دال إحصائيًا على فعالية إدارة المواهب في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



- الفرضية الرئيسية الثالثة:

➤ **الفرض البديل (H1):** يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تبني الذكاء الاصطناعي ومستوى التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالوزارة.

➤ **الفرض الصفري (H0):** لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تبني الذكاء الاصطناعي ومستوى التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالوزارة.

• إطار النظري: يتضمن:

- تعريف الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في الموارد البشرية.
- التحول الرقمي ومبادئه في الإدارة الحكومية.
- نماذج وأدوات الذكاء الاصطناعي مثل: التعلم الآلي، معالجة اللغة الطبيعية.
- دراسات سابقة محلية وعالمية حول الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

□ منهجية البحث:

- المنهج المستخدم : سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة البحث : استبانة ومقابلات منظمة مع موظفي الموارد البشرية في الوزارة.
- عينة البحث : موظفو قسم الموارد البشرية وتقنية المعلومات في الوزارة (٤٠- ٦٠ مشارك).
- أساليب التحليل : تحليل البيانات باستخدام برامج الإحصاء مثل SPSS.



❑ **الدراسات السابقة :** تم إجراء العديد من الدراسات التي تناولت التي تناولت موضوع دور الذكاء الاصطناعي في تعزيز التحول الرقمي وكفاءة إدارة التوظيف والمواهب. ومن أبرز هذه الدراسات:

أولاً: دراسات عربية:

❖ دراسة الرفاعي، هبة (٢٠٢٠). "دور الذكاء الاصطناعي في تطوير رأس المال البشري".

الهدف: استكشاف دور الذكاء الاصطناعي في بناء وتطوير المهارات لدى الموظفين.

النتائج:

- يساعد الذكاء الاصطناعي في تقديم برامج تدريب مخصصة وفق تحليل أداء الموظف.
- يعزز من توجيه الموظفين نحو المسارات المهنية المناسبة

❖ أبو شنب، أحمد (٢٠٢٢). "تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها في دعم التحول الرقمي في مؤسسات القطاع العام".

الهدف: دراسة مدى مساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز جهود التحول الرقمي في المؤسسات الحكومية.

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين كفاءة الخدمات الحكومية.
- أوصت بضرورة تطوير البنية التحتية الرقمية ودعم ثقافة التحول الرقمي داخل المؤسسات.

❖ العتيبي، ناصر (٢٠٢١). "أثر الذكاء الاصطناعي على تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية".

الهدف: التعرف على تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على عمليات التوظيف والتدريب وإدارة المواهب.

النتائج:

- الذكاء الاصطناعي يُحسن دقة اختيار المرشحين عبر تحليل البيانات الضخمة.
- يقلل من التحيز البشري ويوفر الوقت والتكلفة.

- هناك تحديات تتعلق بالخصوصية وتقبل الموظفين لهذه التقنيات.

ثانياً: دراسات اجنبية:

❖ Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (٢٠١٨).

الهدف: دراسة كيف يُمكن للذكاء الاصطناعي أن يُحدث ثورة في عملية التوظيف.

النتائج:

- يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات لتقييم السير الذاتية بطريقة أسرع وأكثر دقة.
- التحدي الأكبر يتمثل في الحفاظ على الشفافية وتفاذي التحيز البرمجي في الخوارزميات.

❖ Tursunbayeva, A., Pagliari, C., & Bunduchi, R. (2019).

الهدف: مراجعة منهجية للأدبيات المتعلقة باستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

النتائج:

- الذكاء الاصطناعي يُستخدم في التوظيف، إدارة الأداء، وتحليل رضا الموظفين.
- هناك فجوة في تبني هذه التقنيات من قبل المؤسسات بسبب محدودية الخبرة والكوادر المتخصصة.

□ النتائج المتوقعة:

- ✓ وجود أثر إيجابي ملموس لتقنيات الذكاء الاصطناعي على كفاءة التوظيف.
- ✓ تحسين دقة اختيار الكفاءات وتوفير الوقت والتكلفة.
- ✓ تحديات تتعلق بالبنية التحتية الرقمية، التدريب، والمقاومة للتغيير.
- ✓ الحاجة إلى استراتيجية موحدة لتوظيف الذكاء الاصطناعي بفعالية.

□ الخطة الزمنية للبحث:

المرحلة	المدة الزمنية
أسبوعان	إعداد الإطار النظري
أسبوع	تصميم أدوات البحث
أسبوعان	جمع البيانات (استبانات ومقابلات)
3 أسابيع	تحليل البيانات وكتابة النتائج
أسبوعان	كتابة التقرير النهائي
أسبوع	المراجعة والتدقيق
10 أسابيع	الإجمالي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

