

دراسات نقدية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة السادسة: مقارنة بين دراستين



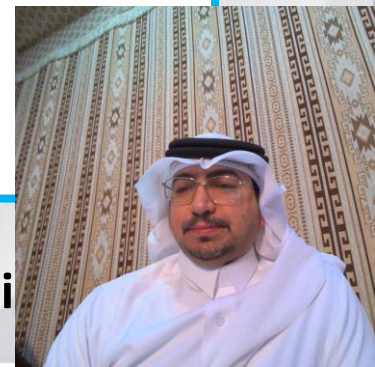
الرسالة الأولى

هي للكاتبين: رنا والجوهرة السعود

العنوان هو: " أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات: دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الخاص بالرياض "

رابط النشر:

<https://mojr.midocean.edu.km/researches/b0e39a78-0a7f-406b-b5b7-06fd0eec011c>



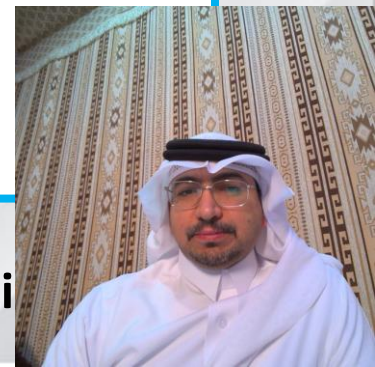
الرسالة الثانية

هي للكاتب: خالد الخميس

العنوان هو: " أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية في الحكومة الالكترونية: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات بالرياض"

رابط النشر:

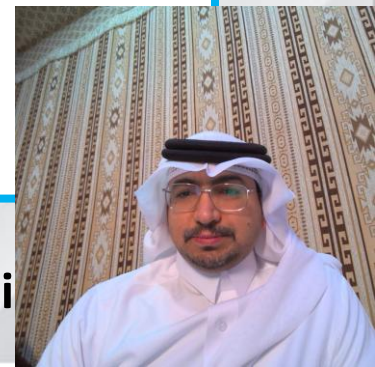
<https://mojr.midocean.edu.km/researches/a6ec6681-73da-4e76-a97b-7e3d9a44fc61>



في هذه المهمة سوف نقوم باستعراض رسالتين أو دراستين وسوف نحاول بقدر المستطاع اظهار أوجه الشبه أو أوجه الاختلاف بينهما حسب فقرات الدراسة, من المقدمة ومشكلة وأهمية الدراسة وأهدافها الى أن نصل للنتائج والتوصيات.

وللتذكير عنوان الدراسة الأولى: " أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات: دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع الخاص بالرياض"

وعنوان الدراسة الثانية: " أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية في الحكومة الالكترونية: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات بالرياض"



المقدمة

تعتبر كلتا الدراستين دراسات حديثة جدا وكلتاها نشرت في سنة 2025 وهذا يعبر عن مدى حداثة العناوين ومدى مواكبة التطور التقني في شتى المجالات. وبات أنه لا غنى عن استخدام التقنية الحديثة في الوقت الحاضر والمستقبل.

توضح مقدمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي أنها أصبحت أحد المحركات الأساسية لقطاعات متعددة، وخاصة في القطاع الصحي. وتبرز أن المستشفيات تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الذكية في عمليات الاستقطاب والتوظيف لضمان اختيار الكفاءات اللازمة.

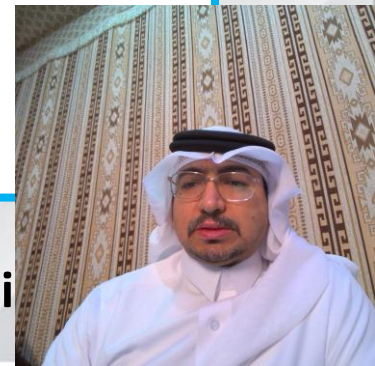
وتوضح مقدمة التحول الرقمي أهميته في تحسين عمليات الموارد البشرية داخل القطاع الحكومي السعودي، مع التركيز على وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات.



المقدمة

كلتا المقدمتين تربطان موضوع الدراسة بالثورة التكنولوجية الحديثة وتأثيرها على المؤسسات، وإبراز الحاجة إلى التطور التقني لتحسين الأداء ورفع الكفاءة. انطلاق كلتا المقدمتين من سياق عالمي يشهد تطوراً سريعاً في التقنية، والتأكيد أنها أصبحت عنصراً مركزياً في استدامة المؤسسات وتنافسيتها.

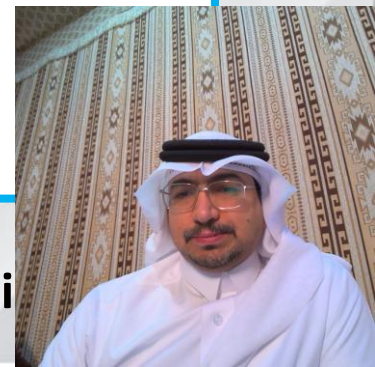
مقدمة الذكاء الاصطناعي تركز على تقنية محددة في الاستقطاب في المستشفيات الخاصة في الرياض
مقدمة التحول الرقمي تركز على منظومة تقنية واسعة تشمل الإدارة الإلكترونية والتحول المؤسسي في وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات بالمجتمع السعودي.



مشكلة الدراسة

كلتا الرسالتين تتناولان أثر التقنيات أو التكنولوجيا الحديثة على إدارة الموارد البشرية في التوظيف والاستقطاب وتنمية الكفاءة الإدارية، ولكن هناك وجود تحديات تنظيمية وتقنية مشتركة، مثل نقص المهارات، وصعوبة تطبيق هذه التقنيات الحديثة.

كلا الدراستين تتعامل مع منظمات تحتاج إلى تطوير نظمها الرقمية لمواكبة متطلبات العصر، وكلتا المشكلتين تربطان نجاح المؤسسات بمدى قدرتها على توظيف التقنيات الحديثة لتحسين الأداء.



مشكلة الدراسة

في الذكاء الاصطناعي المشكلة تركز على عملية واحدة فقط وهي الاستقطاب.

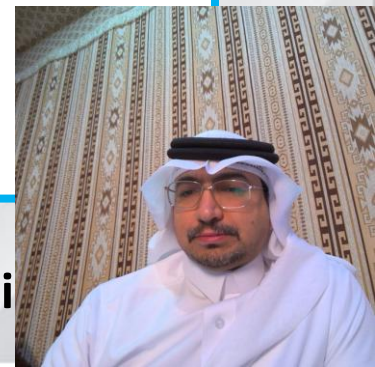
بينما في التحول الرقمي المشكلة هي نظرة شاملة تغطي مجمل عمليات إدارة الموارد البشرية بشكل عام منها التوظيف، التدريب، والتقييم.



أسئلة الدراسة

كلاهما يصوغ سؤالاً رئيساً يتضمن الأثر على جانب من جوانب الإدارة في الموارد البشرية. وكلاهما يبحث عن كيفية تحسين العمليات المؤسسية باستخدام التقنية الحديثة.

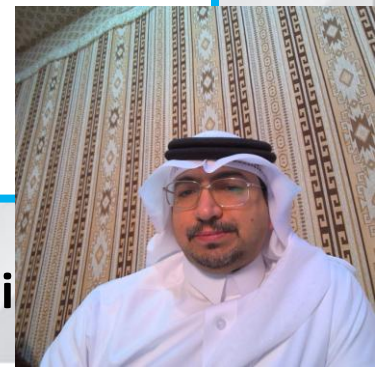
ومن ثم يتفرع إلى أسئلة تكشف التحديات والتطبيقات الحالية. ففي الرسالتين، الأسئلة تُبنى بطريقة منهجية تتناول مستوى التطبيق، الآثار، التحديات والفاعلية



أسئلة الدراسة

أسئلة الذكاء الاصطناعي تتضمن جانباً صحياً وهو جودة الرعاية الصحية. والذكاء الاصطناعي يركز على الأداة التقنية المستخدمة للاستقطاب فقط.

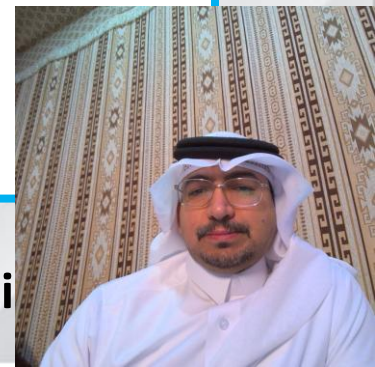
بينما أسئلة التحول الرقمي تتضمن جانباً إدارياً وهو هيكلية الوزارة وعملياتها. ويركز على المنظومة كاملة والتحول المؤسسي الشامل.



أهداف الدراسة

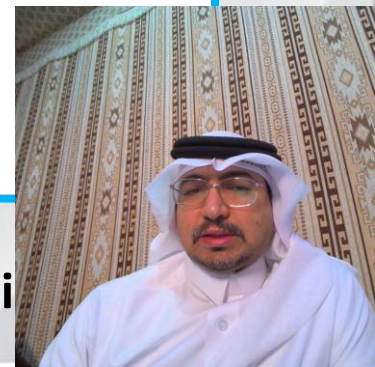
كلاهما يهدف إلى تحليل أثر التقنية على الموارد البشرية. وكلاهما يسعى إلى تطوير ممارسات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

كلتا الدراستين تتضمن أهدافاً فرعية مرتبطة بـ
تحديد مستوى التطبيق
تحديد التحديات
تحليل الأثر
تقديم التوصيات



أهداف الدراسة

الذكاء الاصطناعي يركز على عملية الاستقطاب فقط ويتضمن بُعدًا متعلقًا بجودة الرعاية الصحية.
بينما التحول الرقمي يغطي مجمل وظائف الموارد البشرية ويتضمن بُعدًا متعلقًا بالكفاءة الإدارية والحوكمة.

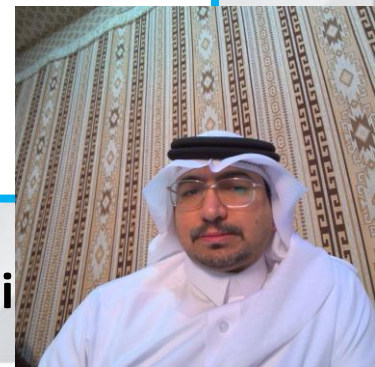


أهمية الدراسة

كلتا الدراستين لهما أهمية علمية وعملية. وكلاهما يُسهمان في تحسين كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

وكلاهما يدعمان صانعي القرار في اعتماد التكنولوجيا.

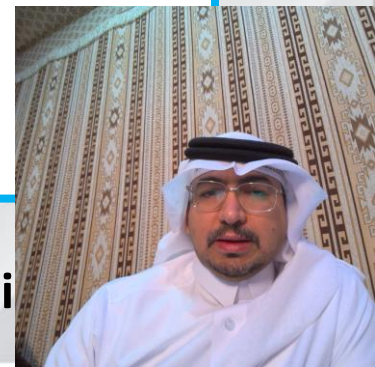
كلاهما يثران الأدبيات المتعلقة بالتقنية وتطبيقاتها للفائدة البشرية.



أهمية الدراسة

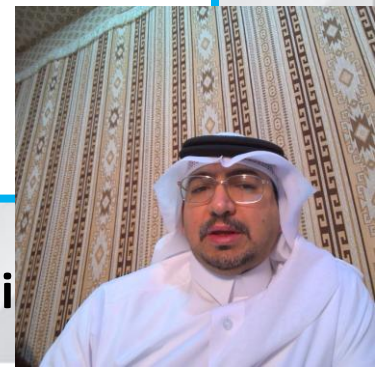
الذكاء الاصطناعي يركز على التوظيف، وعملها هو مرتبط بالقطاع الصحي. أما علميا، يعتمد على خوارزميات وتقنيات تساعد على فرز عملية الاستقطاب

بينما التحول الرقمي يركز على البنية الإدارية الكاملة. وعملها هو مرتبط بالقطاع الحكومي. أما علميا التحول الرقمي يركز على المنظومة الرقمية.



منهج وحدود الدراسة

كلا الدراستين محددتان مكانيًا وزمنيًا بشكل دقيق. وكلتاها تعتمدان على عينات بشرية داخل مؤسسات ذات طبيعة خدمية. كلاهما يستخدم الوصفي التحليلي. وكلاهما يعتمد على الاستبيان وتحليل البيانات.

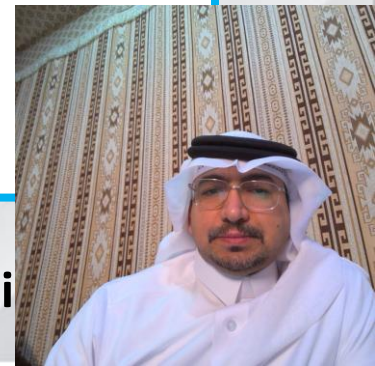


منهج وحدود الدراسة

الاختلاف في نوع القطاع المستهدف الذكاء الاصطناعي: موظفي المستشفيات. التحول الرقمي: موظفي وزارة الاتصالات

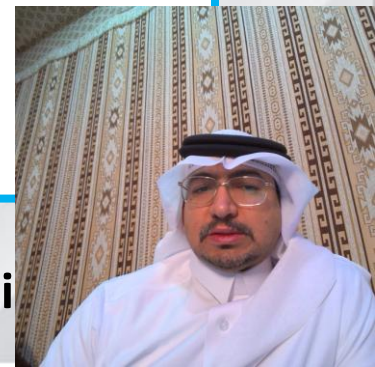
الفترة الزمنية في الدراسة الأولى أطول (عام تقريباً)، بينما في الثانية 4 أشهر فقط.

منهجية الذكاء الاصطناعي أكثر دقة في تحليل جانب واحد وهو الاستقطاب. التحول الرقمي أكثر اتساعاً من حيث تعدد المتغيرات.



الدراسات السابقة

كلاهما استعرض دراسات عربية وأجنبية. كلاهما ركزا على أحدث الاتجاهات فكانت سنوات نشرها ما بين عام 2018 - 2025
كلاهما أبرز دور التكنولوجيا في الإدارة.



الدراسات السابقة

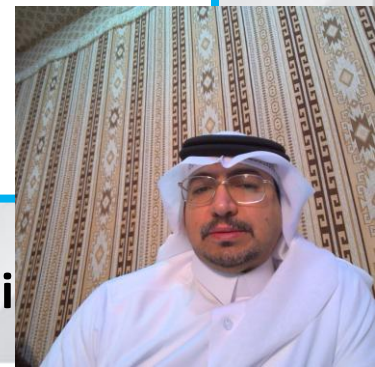
الذكاء الاصطناعي يركز على الخدمات الصحية والتوظيف الذكي ويعتبر أكثر تخصصًا
التحول الرقمي يركز على الإدارة الحكومية والتحول المؤسسي ويعتبر أكثر شمولًا



النتائج والتوصيات

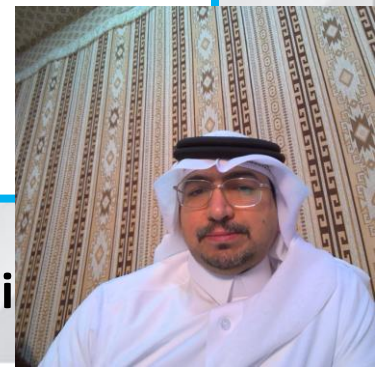
أظهرت النتائج أن كلاهما يؤدي إلى تحسين الأداء العام, ولكنهما يواجهان تحديات في مقاومة التغيير, وكلاهما يخفض الوقت والتكلفة.

أما التوصيات, كلاهما أوصوا بالحاجة لتدريب الموظفين, الاستثمار في التكنولوجيا, تطوير البنية التحتية الرقمية, وتوسيع الدراسات المستقبلية.



النتائج والتوصيات

الذكاء الاصطناعي يحسن جودة الرعاية الصحية، ويركز على الاستقطاب
بينما التحول الرقمي يحسن جودة الخدمة الحكومية ويركز على عمليات الوزارة كاملة.



وشكراً

