

قضايا بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف العاشر



اعداد ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية الحديثة في مجال
التخصص

أبرز المشاريع البحثية الحديثة في إدارة الموارد البشرية (2024)

□ الذكاء الاصطناعي ورفاهية الموظف.

الدراسة: تناولت تأثير الذكاء الاصطناعي على رفاهية الموظفين، مشيرة إلى أن تطبيقاته قد تعزز الكفاءة وتقلل التحيز لكنها تثير أيضاً مخاوف بشأن الأمان الوظيفي والخصوصية.

النتائج: تؤكد أن الشفافية في أنظمة الذكاء الاصطناعي والتواصل الواضح مع الموظفين ضروريان لبناء الثقة وتحقيق نتائج إيجابية.

□ الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتخطيط الاستراتيجي.

التقرير: أبرز التقرير عام ٢٠٢٤ تحولاً كبيراً في استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، مع التركيز على تحليل المهارات وتخطيط القوى العاملة كما يشير التقرير إلى أن المنظمات ستحتاج إلى تحديد المهارات المطلوبة وتقييم الفجوات واتخاذ قرارات استراتيجية بشأن بناء أو شراء أو استئجار أو أتمتة المهارات المطلوبة.

□ الابتكار في إدارة الموارد البشرية في سياق الاقتصاد المستدام.

الدراسة: تناولت دراسة من جامعة نيو ساوث ويلز في أستراليا الابتكار في إدارة الموارد البشرية ضمن سياق الاقتصاد المستدام وتشير الدراسة إلى أهمية التركيز على التوظيف الأخضر، وتقديم ترتيبات عمل مرنة، وتعزيز التعليم المستمر للموظفين، وتطوير نظام فعال لإدارة الأداء يدمج أهداف التنمية المستدامة

□ تحسين تجربة الموظف باستخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز والميتافيرس.

الدراسة: استعرضت دراسة حديثة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، والواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والميتافيرس في إدارة الموارد البشرية (المكون من محاكاة ثلاثية الأبعاد لا مركزية ومتصلة بشكل دائم) وأشارت إلى أن هذه التقنيات تُستخدم لتحسين تجربة الموظف، وتسهيل عمليات التدريب، وتعزيز التفاعل بين الموظفين، مع التركيز على أمان البيانات والخصوصية.

□ تحسين عمليات التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي

التقرير: أبرز تقرير أن الذكاء الاصطناعي يُستخدم بشكل متزايد في عمليات التوظيف، مما يجعلها أكثر كفاءة وأقل تحيزًا في تُستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي لفحص السير الذاتية، وتقييم المرشحين، وتحليل البيانات التنبؤية لتحديد أفضل المواهب بسرعة.

توجهات رئيسية في إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠٢٤

- التركيز على المهارات.
- العمل الهجين.
- الرفاهية النفسية.
- الاستدامة.

الملخص التنفيذي

❖ هذا ملخصًا تنفيذيًا لأحد أكثر المشاريع إثارة وحادثة في مجال الموارد البشرية، وهو المشروع الذي يجمع بين الذكاء الاصطناعي وتخطيط القوى العاملة، كما ورد في تقرير عام ٢٠٢٤.

عنوان المشروع:

"استخدام الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة وتحليل الفجوات المهارية: نحو بناء استراتيجية مستدامة لإدارة الموارد البشرية"

• صادر في أبريل ٢٠٢٤، حول اتجاهات الموارد البشرية.



المقدمة

مع تسارع التحول الرقمي وتغير متطلبات سوق العمل، أصبحت المنظمات تواجه تحديات متزايدة في التنبؤ باحتياجاتها من المهارات وتخطيط قواها العاملة. يطرح هذا المشروع البحثي تصورًا مبتكرًا لاستخدام الذكاء الاصطناعي في دعم اتخاذ القرار في الموارد البشرية، من خلال تحليل الفجوات المهارية والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للوظائف.

أهداف المشروع

١. تحسين القدرة على التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية على المدى القصير والطويل.
٢. تحليل فجوات المهارات بين الوضع الحالي والمطلوب لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
٣. اقتراح استراتيجيات عملية لسد الفجوات من خلال التوظيف، التدريب، أو الأتمتة.
٤. تعزيز الشفافية والفعالية في اتخاذ قرارات تخطيط القوى العاملة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.



المنهجية

- دمج أنظمة تحليل البيانات (Big Data) مع تقنيات الذكاء الاصطناعي لتوليد خرائط مهارية ديناميكية.
- تحليل بيانات الأداء والتطوير المهني للموظفين في أكثر من ٣٠٠ شركة حول العالم.
- استخدام نماذج التنبؤ التفاعلية للتعرف على المهارات التي ستصبح مطلوبة خلال ٣ إلى ٥ سنوات.
- استطلاع آراء ٢٠٠ من كبار مسؤولي الموارد البشرية في قطاعات متنوعة (صناعة، تقنية، خدمات، طاقة).



النتائج الرئيسية

- 74% من المؤسسات التي استخدمت أدوات تحليل الذكاء الاصطناعي تمكنت من تقليل فجوات المهارات بنسبة -30% خلال ١٨ شهرًا.
- حدد المشروع ٣ سيناريوهات رئيسية لمعالجة فجوات المهارات:
 - **البناء: (Build)** تدريب الموظفين الحاليين لتطوير المهارات المطلوبة.
 - **الشراء: (Buy)** توظيف مواهب جديدة من السوق.
 - **الاستئجار: (Borrow)** الاستعانة بمستقلين أو شركاء خارجيين مؤقتًا.
- أظهرت أدوات التخطيط المدعومة بالذكاء الاصطناعي قدرة أعلى بنسبة 60% في دقة التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية مقارنة بالطرق التقليدية.



التوصيات

- تبني الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية في إدارة الموارد البشرية، وليس فقط تقنية تشغيلية.
- ربط تخطيط القوى العاملة بالأهداف الاستراتيجية العامة للمؤسسة لضمان التوافق.
- إعادة تصميم نماذج التعلم والتطوير المهني بناءً على التوصيات المهارية التي يقدمها الذكاء الاصطناعي.
- إرساء ثقافة مؤسسية تعتمد على التحسين المستمر للمهارات، واستثمار حقيقي في رأس المال البشري.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

