

## نقد ورقة بحثية بعنوان:

أثر توظيف نظم الذكاء الاصطناعي في تعزيز  
كفاءة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

رغد القحطاني

إعداد



# مشكلة الدراسة وأبعادها الاستراتيجية

- تتمحور المشكلة البحثية حول الفجوة بين الأساليب التقليدية في تخطيط القوى العاملة والمتطلبات المتسارعة لبيئة الأعمال الرقمية.
- **القضية المحورية:** استقصاء قدرة خوارزميات الذكاء الاصطناعي على التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية المستقبلية بدقة أعلى من النماذج الإحصائية الكلاسيكية.
- **التساؤل الرئيس:** كيف يسهم تحليل البيانات الضخمة ( Big Data) عبر الذكاء الاصطناعي في تقليل الهدر التنظيمي وتحسين الاستقطاب الاستراتيجي؟
- **الأهمية:** تكمن في تحويل الموارد البشرية من وظيفة تشغيلية إلى شريك استراتيجي يعتمد على القرارات المدفوعة بالبيانات (Data-Driven Decisions).

• ترتبط هذه الدراسة بشكل مباشر بتطوير الهياكل التنظيمية في المؤسسات الحديثة التي تسعى للتحويل الرقمي.

### • النطاق التطبيقي:

• مديرو الموارد البشرية ورؤساء قطاعات التخطيط الاستراتيجي.

• محللو البيانات التشغيلية في المنظمات الكبرى.

• القيمة العملية: توفير إطار عملي لصناع القرار لدمج أدوات التنبؤ الذكي في رسم خارطة طريق الكفاءات البشرية.

• السياسات التنظيمية: المساهمة في وضع معايير حوكمة استخدام الذكاء الاصطناعي بما يضمن العدالة وعدم التحيز في تقييم الجدارات.

## الارتباط بالسياق العملي والمؤسسي

# المحددات المنهجية ونطاق البحث

- تم تحديد أطر الدراسة لضمان دقة النتائج وقابلية تعميمها:
- **النطاق الزمني:** دراسة حديثة تواكب طفرة الذكاء الاصطناعي (2024-2025).
- **النطاق القطاعي:** ركزت الدراسة على قطاع الشركات التقنية والخدمات الكبرى التي تتبنى استراتيجيات الابتكار.
- **المتغيرات البحثية:** (المتغير المستقل: تقنيات الذكاء الاصطناعي) – (المتغير التابع: كفاءة التخطيط الاستراتيجي) – (المتغير الوسيط: جودة البيانات التنظيمية).

# الفجوة البحثية والإضافة العلمية

- كشفت مراجعة الأدبيات السابقة عن تركيز مكثف على "أتمتة" المهام الروتينية، مع إغفال الجوانب الاستراتيجية التنبؤية.
- القصور في الدراسات السابقة: ركزت معظم الأبحاث على الجوانب التقنية الصرفة للبرمجيات دون ربطها بالأهداف الاستراتيجية طويلة المدى للمنظمة.
- الإضافة النوعية: تقدم هذه الورقة رؤية نقدية حول كيفية معالجة "التحيز الخوارزمي" في تخطيط المسارات الوظيفية.
- الخلاصة: تمثل الدراسة إضافة هامة للمكتبة الإدارية من خلال الربط بين علوم البيانات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشري.

## المرجع

- الشريف، أحمد. (2025). أثر توظيف نظم الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: دراسة تطبيقية. *المجلة العربية للإدارة الاستراتيجية*، 14(2)، 45-68.