

قضايا بحثية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط وجوانب

قضايا بحثية

كلية الادارة

المادة: قضايا بحثية 1

رمز المادة: MGM811

مهمة الأسبوع الثالث: دراسة قضية بحثية ومناقشتها من عدة نقاط او جوانب:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الاحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

دراسة ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتبة: تمارا محمد محمود

العنوان هو: "إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)"

رابط النشر: <https://mojr.midocean.edu.km/researches/7e407922-0f83-48f3-b851-f51172140063>

العنوان

العنوان: "إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي (الفرص والتحديات)".

- العنوان يعكس موضوع البحث بشكل واضح، حيث يركز على تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية، وما قد ينتج عن هذا التأثير. مع الإشارة الى عنصرين رئيسيين هما الفرص والتحديات، مما يشير إلى نهج متوازن في تحليل التأثيرات.

وهناك متغيرين رئيسيين هما

المتغير المستقل: هو الذكاء الاصطناعي

المتغير التابع: وهو إدارة الموارد البشرية

المقدمة

المقدمة وافية من حيث التمهيد للموضوع وربط أهمية الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية. وتناولت المقدمة تطور الذكاء الاصطناعي وتأثيره على بيئات العمل، خاصة في إدارة الموارد البشرية، حيث أشارت إلى أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. كذلك تسارع تقنية الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على عمليات التوظيف والتدريب. كما ذكرت المقدمة وجود تحديات مثل فقدان الوظائف والتحديات التنظيمية. كما تم الإشارة إلى أن التغيرات التكنولوجية السريعة تفرض على المنظمات التكيف مع هذه التطورات.

مشكلة الدراسة

المشكلة البحثية مفهومة وواضحة لنا كقراء وهي تدور حول التسارع الزمني في التقنيات ومحاولة المنظمات مواكبة هذا التسارع في عالم تحيطه التكنولوجيا، خاصة مع الذكاء الاصطناعي حيث تم الإشارة إلى أن العديد من المنظمات تواجه تحديات في تبني أو تطبيق الذكاء الاصطناعي، مثل عدم استعداد المديرين التنفيذيين لاستخدام أدوات تحليل البيانات الحديثة.

الأهمية العلمية:

يسهم هذا البحث في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بدور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، من خلال تقديم مراجعة شاملة وتحليل عميق للتحديات والفرص التي يطرحها هذا المجال. كما يقدم للباحثين والأكاديميين مرجعاً متكاملًا حول تأثير التقنيات الحديثة على ممارسات الموارد البشرية، مما يعزز فهمهم ويوجه الدراسات المستقبلية نحو استكشاف أبعاد جديدة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم البحث في تطوير نماذج نظرية تسلط الضوء على العوامل التي تحدد نجاح أو فشل عمليات دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، مما يثري الأدبيات الأكاديمية ويفتح آفاقاً جديدة للبحث.

الأهمية التطبيقية:

يشكل هذا البحث مرجعاً عملياً للمؤسسات حول آليات توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة عمليات الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، والتقييم، وإدارة الأداء، وتطوير المهارات. كما يساهم في تمكين صناع القرار ومديري الموارد البشرية من اعتماد استراتيجيات فعالة تقلل المخاطر المحتملة وتضمن الاستفادة بشكل مثالي من تقنيات الذكاء الاصطناعي. بالإضافة إلى ذلك، يساعد البحث في تصميم نموذج تشغيلي مستدام يحقق توازناً بين تبني التكنولوجيا والحفاظ على العنصر البشري كعنصر أساسي في بيئة العمل، مما يعزز الإنتاجية ويحافظ على التفاعل البشري الفعال داخل المنظمات

من جمالية هذا البحث أن الكاتبة عملت على توضيح أهداف الدراسة بشكل مرتب وكأنها تريد ان يتم التركيز هذا الموضوع المهم في هذا العصر وما يحيطه من تقنيات, فذكرت هذه الأهداف:

1. استكشاف الفرص والتحديات لإدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي.
2. فهرسة الفرص والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي.
3. تقييم الصعوبات المحتملة المرتبطة بتنفيذ الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
4. التوصل إلى التوصيات التي تساهم في التقليل من التحديات وتعزيز الفرص في إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

تم ذكرها تحت عنوان "مصطلحات الدراسة" وهي توضيح المفاهيم الرئيسية مثل:

- الذكاء الاصطناعي: تم تعريفه على أنه التكنولوجيا التي تقوم بمهام تتطلب مستوى معيناً من الذكاء البشري، مثل التعلم وحل المشكلات.
- إدارة الموارد البشرية: تم تعريفها على أنها المحرك الرئيسي لنجاح المنظمات من خلال تعزيز إمكانيات العنصر البشري وتطويره.

متميزة الكاتبة بالتعريفات وهي على النحو التالي:

- التعريف النظري: يصف المفهوم بشكل عام ويعبر عن معناه في إطار نظري.
- التعريف الإجرائي: يحدد كيفية قياس المفهوم عملياً في البحث وهو يقوم بتحويل الأفكار الى عمليات يمكن قياسها وتحليلها

الدراسات السابقة

اختيار الكاتبة للدراسات السابقة كان ثري وغني جدا حيث تستعرض مجموعة من الأبحاث حول تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية, حيث تنقلت الكاتبة بين دراسات عربية وبين دراسات دولية. تم استعراض عدة دراسات سابقة تناولت تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، ودراسة أخرى ركزت على التحديات والفرص لإدارة الموارد البشرية الدولية في ظل الذكاء الاصطناعي.

لم يتم ذكر فرضيات بشكل صريح بهذا البحث ولكن الكاتبة وضعت تساؤلات جيدة ومحددة استطاعت تغطيتها بشكل وافي في بحثها وهي أربع تساؤلات وهي كالتالي:

1. ما هو المدخل المفاهيمي للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته؟
2. ما هي الفرص والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي؟
3. كيف يمكن تحقيق الاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات؟
4. ما هي الخطة لتطوير إدارة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي وفي ضوء التحديات والفرص؟

نموذج الدراسة

ليس غريبا عدم وجود نموذج دراسي لهذا البحث يقوم بتنظيم العملية البحثية وتوضيح العلاقات بين المتغيرات أو المفاهيم التي يتم دراستها. الا أن الكاتبة تداركت الامر بالمنهجية التي استخدمتها لمثل هذه الابحاث.

اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي من خلال تحليل ومراجعة الدراسات السابقة وتحليل البيانات المتاحة. وتم استخدام هذا المنهج مع أساليب وصفية. حيث تم الاعتماد على البحث المكتبي من خلال المسح والاطلاع على الدراسات الحديثة المتعلقة بالموضوع.

لم تستخدم الكاتبة تحليل احصائي في بحثها بل اعتمدت على الوصف والمقارنة

هناك توافق بين ما توصلت اليه الكاتبة من نتائج وبين الدراسات السابقة والنتائج كانت بين الفرص والتحديات التي تواجهها الموارد البشرية من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي:

حيث تم تسليط الضوء على التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الذكاء الاصطناعي، مثل فقدان الوظائف، ومخاوف الخصوصية، والتحيز في الخوارزميات.

من ناحية أخرى، البحث يبرز الفرص الكبيرة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي، مثل زيادة الكفاءة، وتحسين تجربة الموظفين، وتقليل التمييز. التحديات تتطلب حلولاً استراتيجية، مثل تدريب الموظفين على مهارات جديدة، وتعزيز أمان البيانات. الفرص يمكن أن تعزز من قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها التنظيمية.

البحث يوصي بتبني استراتيجيات شاملة لمواجهة هذه التحديات والاستفادة القصوى من الفرص التي يوفرها الذكاء الاصطناعي. وهذا ما جعل الكاتبة تقدم 12 توصية كان أبرزها:

- تطوير استراتيجيات شاملة ومستدامة
- التعاون مع المؤسسات التعليمية والصناعية:
- الاحتفاظ بالمواهب
- تعزيز أمان المعلومات
- تعزيز مشاركة وتدريب الموظفين
- تعزيز الوعي بالتحديات
- دعم المديرين
- استخدام قدرات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



وشكراً

