



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal

العدد الواحد والسبعون شهر (5) 2024

Issue 71, (5) 2024

جامعة ميدأوشن

كلية إدارة الأعمال

قسم / تخصص إدارة الأعمال



دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض

The role of utilizing artificial intelligence techniques in enhancing human resource management processes in the private sector in Riyadh region

إعداد الطالبة/شريفة ناصر الربيعان

إشراف/ دكتور الفيصل عبدالحميد

دكتور وليد سليمان

العام الدراسي:

2024

الاهداء والشكر

تحية طبية،

أهدي هذه الكلمات المتواضعة إلى أمي الحبيبة ودكتور الفيصل عبدالحמיד ودكتور وليد سليمان، عبارة عن شكر وامتنان عميق للدعم والتوجيه الذي قدمتموه لي خلال رحلتي في إكمال درجة الماجستير.

أمي العزيزة، أنت الشمعة التي أضاءت طريقي وسندي الأبدى. لقد كنت مصدرًا للقوة والتحفيز، ولم تترددي يومًا في تقديم الدعم المعنوي والعاطفي لي. تفانيك وتضحياتك اللا محدودة لم تكن لها حدود، وبفضلك وبسطوتك وعزيمتك، تمكنت من تحقيق حلمي. أنت الأم المثلى والقادرة الحقيقية، ولا يمكنني الاحتفاء بكافة الكلمات الجميلة التي تعبر عن مدى شكري وتقديري لك.

دكتور الفيصل عبدالحמיד، لقد كانت لك دورًا هامًا في رحلتي الأكاديمية. بفضلك وبفضل إرشاداتك ومشورتك القيمة، استطعت توجيه أبحاثي وتحديد مساري في مجال دراستي. لقد كنت مشرفًا متفانيًا وملهمًا، ولم تدخر جهدًا في توجيهي نحو التفوق والتطور الأكاديمي. أشكرك من القلب على الوقت والجهد الذي قدمته لي، وعلى الثقة التي أوليتها لي في تنفيذ هذا البحث.

دكتور وليد سليمان، أود أن أعبر لك عن شكري العميق على إرشاداتك ومساعدتك خلال رحلتي البحثية. لقد أثريت تجربتي الأكاديمية بخبرتك الواسعة ومعرفتك العميقة في مجال البحث. لقد كنت مستشارًا محترفًا ومتفانيًا، وساهمت في توجيهي نحو النتائج القوية والتحليلات الدقيقة. أنا ممتنة لك على توجيهاتك القيمة ودعمك المستمر.

إن تحقيقي لهذا الإنجاز لم يكن ممكنًا بدون دعمكم الثمين وتوجيهكم الحكيم. أشكركم لأنكم كنتم ركيزة قوية ودافعًا لي لتحقيق النجاح. سأحمل ذكراكم وعطائكم معي طوال حياتي، وسأسعى لتقديم إسهامات إيجابية في مجالي ومجتمعي.

مرة أخرى، أشكركم من القلب على كل شيء، وأعتبر نفسي محظوظة بأنني كنت قادرة على الاستفادة من دعمكم وتوجيهكم. أدعو لكم بمزيد من النجاح والتفوق في مسيرتكم العلمية والمهنية.

مع خالص الشكر والتقدير،

فهرس المحتوى:

٢	الاهداء والشكر
٥	المخلص
٦	المقدمة
٦	مشكلة الدراسة
٦	تساؤلات البحث
٧	أهمية البحث
٨	أهداف البحث
٩	نموذج الدراسة
١٠	حدود الدراسة
١٠	منهجية البحث
١١	الدراسات السابقة
١٣	الفصل الأول: مفهوم الذكاء الاصطناعي وتقنياته
١٥	الفصل الثاني: التحديات في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص
١٦	الفصل الثالث: دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية
٢٥	الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية
٢٨	النتائج والتوصيات
٢٨	أولاً : النتائج
٢٨	ثانياً: التوصيات
٢٨	ثالثاً : آفاق البحث
٣٠	قائمة المراجع
٣٢	ملاحق

قائمة الجداول :

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
١٩	تستخدم الشركة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن المرشحين	١
١٩	تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية آلياً وفقاً لوصف الوظيفة	٢
١٩	تستخدم الشركة برامج وتطبيقات أو خوارزميات لفحص السير الذاتية في إدارة الموارد البشرية.	٣
٢٠	تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف	٤
٢٠	لدى الشركة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية	٥
٢٠	تحفز الشركة موارد الموارد البشرية لتنمية مهارات الذكاء الاصطناعي	٦
٢١	تستثمر الشركة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.	٧
٢١	تتوفر في الشركة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية	٨
٢١	تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي ، مثل الردود الآلية	٩
٢٢	تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين الشركة	١٠
٢٢	تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين	١١
٢٢	يتم تقديم توصيات مبنية على تحليل الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء الموظفين	١٢
٢٣	تعتبر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل الأداء أكثر فعالية من الطرق التقليدية (مثل التقييم اليدوي)	١٣
٢٣	تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في إدارة الوقت والموارد في المستقبل	١٤
٢٣	ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الوقت والموارد في الموارد البشرية	١٥
٢٤	تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في تحسين تجربة الموظف في المستقبل	١٦
٢٤	تؤيد استخدام الذكاء الاصطناعي للرد على أسئلة الموظفين	١٧
٢٤	تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي سوف تعزز التعاون والتواصل بين الموظفين	١٨
٢٤	اختبار للعينات المستقلة واختبار التبيان الإحادي لأيجاد الفروقات حول الذكاء الاصطناعي	١٩

قائمة الاشكال :

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
٧	شكل أهمية الدراسة	١
٩	شكل أدوات الدراسة	٢
١٤	شكل التقنيات الرئيسية في مجال الذكاء الاصطناعي.	٣

المستخلص :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. يعد قطاع الموارد البشرية جوانب حيوية في النجاح والتنمية المستدامة للمنظمات، وتوفير بيئة عمل مثلى للموظفين وتحقيق أداء عالٍ ونتائج إيجابية.

تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي فرصًا مبتكرة لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمات. يتيح الذكاء الاصطناعي تحليل البيانات الضخمة واستخلاص الأنماط والتوجهات منها، مما يساهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفاعلية. يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في مجالات متعددة مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء وتقييم المواهب وتحليل الرواتب والتعويضات.

ستعتمد هذه الدراسة على تحليل حالة الشركات في منطقة الرياض، من خلال دراسة تجربتها في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. ستتم مراجعة المراجع العلمية وإجراء مقابلات مع الخبراء واستطلاعات الرأي للموظفين لتقييم فاعلية استخدام تلك التقنيات وقياس تأثيرها على أداء الموظفين وكفاءة العمليات المستخدمة.

من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في فهم أفضل لدور التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية، وتوفير توصيات وتوجيهات للشركات في تحسين أداء فرق العمل وتحقيق النجاح في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

الفصل الأول

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية أمرًا حاسمًا في القطاع الخاص، حيث تساهم في تحقيق النجاح والتنافسية المستدامة للمنظمات. ومع تطور التكنولوجيا، أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دورًا متزايدًا في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية. تعتبر منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية واحدة من أكبر الأسواق العملية في المنطقة، حيث تستضيف العديد من الشركات والمؤسسات الكبيرة. وبالتالي، يشكل استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض موضوعًا مهمًا يستحق الدراسة.

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. سيتم تحليل كيفية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف واختيار الموظفين، وتطوير المهارات والتدريب، وتقييم الأداء، وتحسين تجربة الموظفين.

سيتم استكشاف فوائد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذه المجالات، مثل زيادة الكفاءة والدقة، وتحسين اتخاذ القرارات، وتوفير الوقت والجهد. سيتم أيضًا تناول التحديات والعقبات المحتملة التي يمكن مواجهتها في تنفيذ تلك التقنيات في القطاع الخاص في منطقة الرياض، مثل التكلفة والتدريب والمخاوف الأخلاقية.

ستعتمد هذه الدراسة على مراجعة الأدبيات الحالية في المجال وتحليل البيانات المتاحة من الدراسات والتقارير السابقة والمتاحة عن تجربة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات في منطقة الرياض أن تكتشف الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تحسين أدائها وتعزيز نتائجها وتحقيق تنافسية أكبر في سوق العمل. كما سيوفر هذا البحث إطارًا مرجعيًا قيمًا للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية الذين يهتمون بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

١. مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية في نجاح أي منظمة، سواء كانت كبيرة أو صغيرة. وفي العصر الحديث، يشهد القطاع الخاص في منطقة الرياض تحولاً سريعاً نحو تبني التكنولوجيا وتطوير العمليات بشكل أكثر كفاءة وتقدم. ومن بين التكنولوجيات التي تشهد تطوراً سريعاً في السنوات الأخيرة مشكلة الدراسة تتمثل في فهم دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. يتطلب ذلك تحديد التحديات والمشاكل التي يمكن حلها باستخدام تلك التقنيات وتحديد فوائدها المحتملة والتأثير الذي يمكن أن تحققه على عمليات إدارة الموارد البشرية.

٢. أهمية الدراسة:

توضح أهمية الدراسة في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض من خلال استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي. يمكن أن يؤدي استخدام هذه التقنيات إلى زيادة الكفاءة وتحسين اتخاذ القرارات وتحسين توافق الموارد البشرية مع أهداف المؤسسات.



شكل (١) أهمية الدراسة

٣. أهداف الدراسة:

١. تحليل دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.
٢. تقييم تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على فعالية وكفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة في المنطقة.
٣. دراسة تحديات وعوائق استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتحديد الحلول الممكنة.

الأهمية النظرية:

- تعزيز الفهم النظري لدور التقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية.
- توفير إطار نظري جديد للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.
- إثراء المعرفة العلمية حول تطبيقات التقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الخاصة وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية:

- تزويد المؤسسات الخاصة في منطقة الرياض بمعلومات تساعد على تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية.
- تحديد الفوائد والتحسينات المحتملة التي يمكن تحقيقها من خلال استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- توجيه السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسات الخاصة بناءً على النتائج والتوصيات التي تم الوصول إليها في الدراسة.

٤. تساؤلات الدراسة (الفروض):

- هل يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات اختيار الموظفين في القطاع الخاص في منطقة الرياض؟
- كيف يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين توجيه وتطوير الموظفين في المؤسسات؟

٥. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

١. استبيان: إعداد استبيان لجمع البيانات من المؤسسات والموظفين في القطاع الخاص في منطقة الرياض ، استخدام الاستبيان لفهم مدى الوعي واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتقييم الآثار والتحسينات المحتملة (اختيار عينة عشوائية مكونة من ٥٠ فرد من بين عدد الموظفين) استبيان الإلكتروني .

٢. مقابلات: إجراء مقابلات مع مدراء الموارد البشرية والخبراء في المؤسسات المختلفة في القطاع الخاص في الرياض لعدد ٣ مدراء في شركات مختلفة في الرياض مما تساعد المقابلات في فهم التحديات والفرص والتأثيرات المحتملة لتقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية.

٣. مراجعة الأدبيات: إجراء مراجعة شاملة للمصادر المتاحة، بما في ذلك الدراسات السابقة والأبحاث المنشورة والتقارير المعنية بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. و استخدام هذه المراجعة لتأطير الدراسة وتعزيز قاعدة المعرفة الحالية.

٤. تحليل البيانات: استخدام تقنيات تحليل البيانات المختلفة لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات ، استخدام الإحصاءات وتقنيات التحليل الكمي والكيفي لاستكشاف العلاقات والنتائج المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

مراجعات أدبية

مقابلات

استبيان

تحليل البيانات

شكل (٢) أدوات الدراسة

6. مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني):

١. المجال البشري: يتعلق هذا المجال بتحليل تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على العمليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. ويمكن تحليل كيفية تأثير التقنيات الذكاء الاصطناعي على توظيف الموظفين، وعمليات التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وتحسين سلسلة الإمداد البشري وغيرها من جوانب إدارة الموارد البشرية.

وذلك عن طريق إعداد استبيان موجه للمؤسسات في قطاع الأعمال الخاص في منطقة الرياض لجمع البيانات المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على عمليات إدارة الموارد البشرية، و مقابلات لمدراء الموارد البشرية في الشركات، تم إجراء استبيان لعدد من الموظفين وعددهم ٧٠ موظف.

٢. المجال المكاني: سوف يتم التركيز على منطقة الرياض كموقع للدراسة. يتعين دراسة تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في هذه المنطقة بشكل خاص. يمكن أن تتأثر الممارسات والتحديات والفرص المتعلقة بتقنيات الذكاء الاصطناعي بالعوامل المحلية والثقافية والتشريعات المحددة لمنطقة الرياض، ولذلك فإنه من المهم دراسة هذا التأثير المكاني.

١. المجال الزماني: أُجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام ٢٠٢٤.

٧. منهجية البحث :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسة دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. قمنا بوصف وتحليل متغيرات الدراسة، وشمل ذلك الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها في مجال إدارة الموارد البشرية. تم استخدام المنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي، تم الاعتماد على الاستبيان كأسلوب لجمع المعلومات حول عينة الدراسة وللإجابة على مشكلة البحث واختبار صحة الفرضيات في الواقع الميداني. وبالإضافة إلى ذلك، تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم صياغتها بما يشمل المتغيرات المعتمدة في البحث، وتم تصميمها لتحقيق أهداف البحث وفرضياته، وذلك باستناد إلى الجانب النظري والاستعانة بالدراسات السابقة. تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول يتضمن المعلومات العامة والتعريفية الخاصة بالأفراد المشاركين في البحث.
- الجزء الثاني على تقييم واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- الجزء الثالث على تقييم تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على أداء إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.

٨. الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات العربية :

تشهد التكنولوجيا تقدماً هائلاً في العصر الحالي، ومن بين التقنيات الناشئة التي تستحوذ على اهتمام كبير تقنيات الذكاء الاصطناعي. يعد الذكاء الاصطناعي مجالاً فريداً يمكنه تعزيز العديد من الجوانب في الحياة اليومية، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص وتبسيط الصوء على الفرص والتحديات المترتبة على استخدام هذه التقنيات.

تتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي إمكانات هائلة لتحويل عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص. على سبيل المثال، يمكن استخدام تقنيات التعلم الآلي وتحليل البيانات لتحسين عمليات انتقاء الموظفين واختيار الكفاءات المناسبة، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتقليل الوقت والجهد المبذولين في عملية التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الروبوتات الذكية ونظم الأتمتة في تنفيذ المهام المتكررة والروتينية في إدارة الموارد البشرية، مما يتيح للموظفين المزيد من الوقت للتركيز على المهام الأكثر استراتيجية والإبداعية.

وفي الدراسة التي أجراها رنا الجهني (٢٠١٩) بعنوان "استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التعلم والتدريب في المؤسسات الخاصة"، تم استعراض الفوائد المحتملة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التعلم والتدريب في المؤسسات الخاصة. وأظهرت الدراسة أن تلك التقنيات تساهم في تحسين كفاءة الموظفين وتعزيز قدراتهم التعليمية والتدريبية.

بالإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة محمد الحربي (٢٠١٩) بعنوان "دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة" إلى أن استخدام التقنيات الذكية يمكن أن يساهم في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إدارة أداء الموظفين وتقييماتهم، وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون.

وفقاً للتقرير الصادر عن IDC Spending Guide، يتوقع أن يزيد الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص بنسبة كبيرة، مما يشير إلى أهمية هذه التقنيات في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز تنافسيته.

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

التحليل:

١. دراسة مارلر وفيشر (٢٠١٣) استخدام التقنية الرقمية في العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية:

- ركزت الدراسة على استخدام التقنية الرقمية في إدارة الموارد البشرية.

- أظهرت الدراسة أن استخدام التقنية الرقمية يمكن أن يحسن كفاءة إدارة الموارد البشرية ويعزز التواصل والتنسيق بين الموظفين والإدارة.

- أوضحت الدراسة أهمية التدريب والتحصير المناسب للموظفين والإدارة للاستفادة الكاملة من التقنية الرقمية في إدارة الموارد البشرية.

٢. دراسة بونداروك ورويل (٢٠١٩) الاستخدامات الحالية للذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:

- ركزت الدراسة على استخدامات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص.
- استعرضت الدراسة تطبيقات متنوعة للذكاء الاصطناعي في مجال إدارة الموارد البشرية، مثل عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء.
- أوضحت الدراسة أن استخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن يحسن دقة عمليات التوظيف وتحليل البيانات الضخمة المتعلقة بالموظفين وتوفير توصيات قائمة على البيانات.

التعليق على الدراسات السابقة:

- توضح الدراسات المرجعية المذكورة أهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص. تلك التقنيات تساهم في تحسين كفاءة التوظيف، وتنمية الموظفين، وتحسين أداء الموارد البشرية بشكل عام. ومع توقع زيادة الاستثمار في هذا المجال في المستقبل، فإن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي سيكون أمرًا ضروريًا لتعزيز القدرة التنافسية للشركات في سوق العمل.
- من المهم أن يتم إيلاء اهتمام كبير للتحديات المترتبة على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك قضايا الخصوصية والأخلاقيات. يجب وضع إطار قانوني وأخلاقي يضمن استخدام هذه التقنيات بطريقة مسؤولة وعادلة تحقق الفائدة المرجوة دون المساس بحقوق الأفراد.
- يمكن الاستنتاج أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص يمثل فرصة كبيرة لتحسين أداء المؤسسات وتعزيز التنافسية. إلا أنه يتطلب توفير الإطار القانوني والأخلاقي المناسب لضمان استخدام هذه التقنيات بشكل مسؤول وفعال.

مفهوم الذكاء الاصطناعي وتقنياته

يعتبر الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) مجالاً مثيراً للاهتمام ينطوي على دراسة وتطوير الأنظمة والتقنيات التي تهدف إلى منح الحواسيب والأجهزة الذكية القدرة على التفكير والتعلم واتخاذ القرارات بشكل مشابه للإنسان. يهدف الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق المستوى العالي من الذكاء البشري في مجالات مثل التعلم، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتعرف على الصور، واتخاذ القرارات المعقدة.

تقنيات الذكاء الاصطناعي تشمل مجموعة واسعة من الأدوات والتقنيات التي تعمل على تمكين الحواسيب والأنظمة الذكية من تنفيذ المهام الذكائية. وفيما يلي بعض التقنيات الرئيسية في مجال الذكاء الاصطناعي:

١. التعلم الآلي وتعلم الآلة (Machine Learning): يهدف التعلم الآلي إلى تمكين الحواسيب من تعلم الأنماط والمعرفة من خلال البيانات المتاحة. يتم تدريب النماذج على مجموعة كبيرة من البيانات المعروفة مسبقاً، وبعد ذلك يمكن للنماذج أن تستخدم هذه المعرفة لاتخاذ قرارات أو توقع النتائج بناءً على البيانات الجديدة. تشمل تقنيات التعلم الآلي الشهيرة الشبكات العصبية الاصطناعية والتحليل العائلي والتقاط الفئات.

٢. معالجة اللغة الطبيعية (Natural Language Processing): تهدف معالجة اللغة الطبيعية إلى تمكين الحواسيب من فهم وتفسير اللغة البشرية بشكل طبيعي. تستخدم هذه التقنية في تحليل النصوص والتفاعل مع الأشخاص بواسطة اللغة المنطوقة أو النشرات بوتز (Chatbots). يتضمن ذلك تحويل النص المكتوب إلى خطاب قابل للفهم وتحليل المعاني والعلاقات بين الكلمات والجمل.

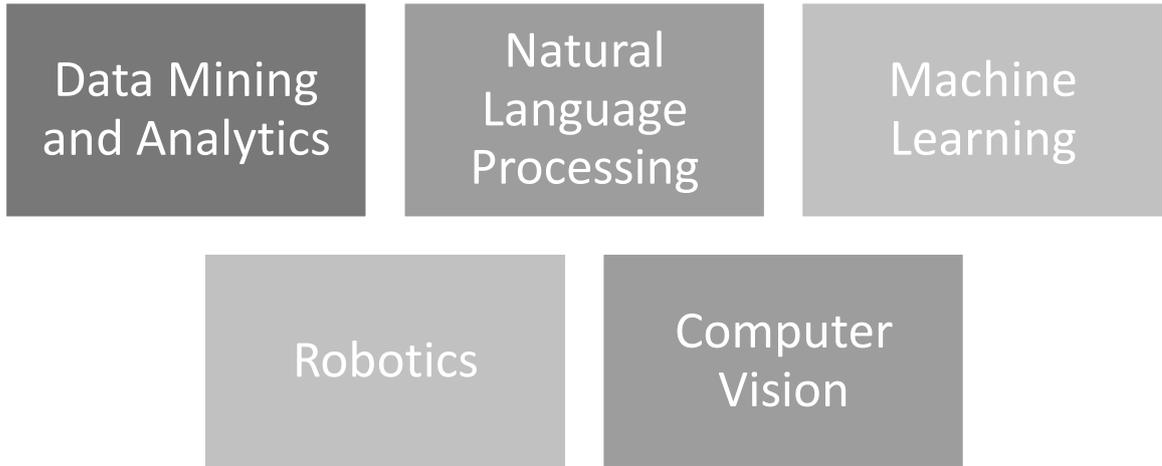
٣. اكتشاف البيانات وتحليلها (Data Mining and Analytics): تعتبر عمليات اكتشاف البيانات وتحليلها جزءاً هاماً من الذكاء الاصطناعي. تهدف هذه التقنية إلى استخراج المعرفة والأنماط المخفية من مجموعات البيانات الضخمة. تستخدم تقنيات التحليل الإحصائي وتنقيب البيانات لتحليل البيانات وتحديد الاتجاهات والعلاقات بين المتغيرات واكتشاف المعلومات القيمة.

٤. رؤية الحاسوب (Computer Vision): تعتبر رؤية الحاسوب تقنية تهدف إلى تمكين الحواسيب من فهم وتفسير الصور والفيديو بشكل مشابه للإنسان. تستخدم تقنيات رؤية الحاسوب في تحليل الصور وتعرف الوجوه والكائنات والاعتراف بالأنماط والمعالم البصرية.

٥. الروبوتيكس (Robotics): تدمج التقنيات الذكاء الاصطناعي مع الروبوتات لإنشاء أنظمة ذكية قادرة على التفاعل مع البيئة المحيطة. تهدف الروبوتات الذكية إلى تنفيذ المهام المعقدة والتفاعل مع البشر بشكل ذكي، مثل الروبوتات الاجتماعية والروبوتات الصناعية.

تتطور تقنيات الذكاء الاصطناعي بسرعة متسارعة وتجد تطبيقاتها في مختلف المجالات مثل الصناعة، والطب، والتجارة، والنقل، والترفيه، وغيرها. يعد الذكاء الاصطناعي عاملاً محورياً في تحقيق الابتكار والتطور التكنولوجي في المستقبل.

يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي وتقنياته تمثل مجالاً مثيراً للاهتمام يعد بتحقيق تقدم هائل في تكنولوجيا المعلومات والتطبيقات المستقبلية. يتطلب تطور هذا المجال تعاوناً واسعاً بين الباحثين والمهندسين والمجتمع في مجمله للتعامل مع التحديات والمسؤوليات الأخلاقية المرتبطة بهذه التقنيات وضمان استخدامها بطرق إيجابية وفاعلة في خدمة البشرية.



شكل (٣) التقنيات الرئيسية في مجال الذكاء الاصطناعي

التحديات في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص

استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص يواجه عدة تحديات. وفيما يلي بعض هذه التحديات:

1. الخصوصية والأمان: يعتبر الحفاظ على خصوصية الموظفين والبيانات الشخصية أمراً حاسماً في مجال إدارة الموارد البشرية. قد يتطلب استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات الشخصية. لذا، يجب وضع آليات وسياسات قوية لحماية البيانات وضمان الأمان والخصوصية.
2. التمييز والتحيز: قد تواجه تقنيات الذكاء الاصطناعي تحديات فيما يتعلق بالتمييز والتحيز. إذ قد يتم بناء نماذج الذكاء الاصطناعي على بيانات تحمل تحيزات متعلقة بالعمر، الجنس، العرق، أو الاحتياجات الخاصة. يجب أن يتم تدريب هذه النماذج بشكل صحيح ومراقبتها بدقة لتجنب التمييز غير المقصود والإحاطة بتنوع وشمولية الموظفين.
3. تأثير على فرص العمل: قد يؤثر استخدام التقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية قلقاً بشأن تأثيرها على فرص العمل. فقد يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل سير العمل واتخاذ قرارات التوظيف وتقييم الأداء. يجب أن يتم استخدام هذه التقنيات بشفاافية وعدالة لضمان عدم التمييز وتعزيز فرص التوظيف المتساوية والتنوع في مكان العمل.
4. التواصل البشري: على الرغم من فوائد تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، إلا أنها قد تؤثر على التواصل البشري. فالتفاعل الشخصي والتواصل المباشر مع الموظفين يعتبر جوانب مهمة في إدارة الموارد البشرية. يجب أن يتم استخدام التقنيات الذكاء الاصطناعي بحذر للحفاظ على التوازن بين التكنولوجيا والتواصل البشري وتعزيز التفاعل والتعاون بين الفرق.

إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص يمكن أن تستفيد من تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة واتخاذ القرارات الاستراتيجية. ومع ذلك، يجب مواجهة هذه التحديات والتعامل معها بحذر ومسؤولية لضمان استخدام فعال وأخلاقي لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص.

دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية

تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دورًا مهمًا في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في العديد من الطرق. إليك بعض الأمثلة على دورها:

١. انتقاء وتوظيف الموظفين: يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وتقييم المتقدمين لوظائف معينة. يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات بشكل سريع وفعال لتحديد المهارات والخبرات المناسبة وتوفير قائمة مختصرة من المرشحين المحتملين.

٢. تطوير الموظفين: يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحديد احتياجات تطوير المهارات للموظفين وتقديم توصيات للتدريب والتطوير المناسبة. يمكن تحليل بيانات الأداء والمهارات للموظفين وتوفير مسارات تطوير مخصصة تعزز النمو الشخصي والاحترافي.

٣. تحليل الأداء وتقييم الأداء: يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين وتقديم تقارير مفصلة وتحليلات محددة. يمكن استخدامه في تقييم الأداء الفردي وتحديد المناطق التي يحتاج فيها الموظفون إلى تحسين وتقديم توصيات لتعزيز الإنتاجية والفعالية.

٤. إدارة الوقت والموارد: يمكن استخدام التقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الوقت والموارد في المؤسسات. يمكن أن يحلل الذكاء الاصطناعي الأنماط والتوجهات ويقدم توصيات لتحسين التخطيط وتوزيع الموارد بناءً على الاحتياجات والأولويات.

٥. تحسين تجربة الموظف: يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين تجربة الموظف وتوفير خدمات وتوجيهات شخصية. يمكن للذكاء الاصطناعي توفير إجراءات آلية للتواصل مع الموظفين والإجابة على استفساراتهم وتلبية احتياجاتهم الشخصية.

إدارة الموارد البشرية تستفيد بشكل كبير من تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة وتعزيز اتخاذ القرارات الاستراتيجية. تساهم هذه التقنيات في تحسين عمليات التوظيف وتطوير الموظفين وتقييم الأداء وإدارة الوقت والموارد. كما تعزز تجربة الموظف من خلال توفير خدمات شخصية وتحسين التواصل. ومع ذلك، يجب مراعاة التحديات المتعلقة بالخصوصية والتمييز والتواصل البشري والتأكد من استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل أخلاقي ومسؤول.

تواجه قوى العمل العالمية تحديات متزايدة نتيجة لتقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي المتقدمة. ومع ذلك، يجب أن نتذكر أن استخدام هذه التقنيات يهدف في المقام الأول إلى استفادة البشرية وتعزيزها، وليس تهديدها. فعلى العكس من ذلك، يعتبر الذكاء الاصطناعي والآلات المتقدمة أدوات تستخدم الذكاء البشري في مجموعة متنوعة من المجالات لتحسين الأداء.

التحدي الحقيقي اليوم يكمن في قدرة أقسام إدارة الموارد البشرية على التكيف والتعاون مع التقنيات الذكية. يجب أن تقوم هذه الإدارات بتدريب موظفيها وتأهيلهم بشكل جيد لفهم الذكاء الاصطناعي والروبوتات والتعاون معها والعمل معها. يجب أن نكون منصفين في الاعتراف بأن الذكاء الاصطناعي يعد أداة تستخدم الذكاء البشري في تحسين الأداء في مختلف الصناعات.

الذكاء الاصطناعي يمتلك القدرة على التصرف وفقاً لمعايير مشابهة للعقل البشري، ويوفر كفاءة كبيرة للمستخدمين. الروبوتات، على سبيل المثال، هي نوع من أشكال الذكاء الاصطناعي التي تشارك في مختلف جوانب الصناعة وتقوم بإنتاج مخرجات باستخدام مدخلات متنوعة.

تعتقد بعض الخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية أن الذكاء الاصطناعي يهدف إلى استبدال الموارد البشرية في هذا المجال، بينما يرون آخرون أن دور الذكاء الاصطناعي يكمن في مساعدة متخصصي الموارد البشرية في أعمالهم، وتوفير الوقت والجهد، ومساعدتهم على التركيز على المهام الأكثر تعقيداً. وفقاً لاستطلاع أجري بين خبراء ومتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية في اليابان، أجاب أكثر من 60٪ من المشاركين بأن لديهم توقعات إيجابية تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف.

بشكل عام، يمكن القول إن الذكاء الاصطناعي يمثل إمكانيات كبيرة في تحسين إدارة الموارد البشرية. ومن المهم أن نتبنى نهجاً تآزوماً مع التقنيات الحديثة ونبادل المعرفة والخبرات لتعزيز التفاعل الإيجابي بين البشر والذكاء الاصطناعي. يجب على المؤسسات الاستفادة من إمكانيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف وتطوير الموظفين، مع الحفاظ على التوازن الصحيح بين العناصر البشرية والتقنية.

بشكل خاص، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تسهيل عملية فرز السير الذاتية وتحليل المرشحين، مما يوفر الوقت والجهد لفرق الموارد البشرية. كما يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في توفير توجيهات ونصائح للموظفين وتحليل بيانات الأداء لاستخلاص رؤى قيمة.

على الرغم من الفوائد المحتملة، يجب أن نتعامل مع استخدام الذكاء الاصطناعي بحذر ونوازن بين التكنولوجيا والجوانب الإنسانية. ينبغي أن تكون هناك إطارات قوانين وأخلاقيات توجه استخدام الذكاء الاصطناعي، مع التأكيد على القضايا المتعلقة بالخصوصية والأمان.

بشكل عام، يمكن أن يكون للذكاء الاصطناعي دور هام في تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة والأداء. ومع ذلك، يظل الإنسان هو العامل الأساسي والذي يتمتع بالقدرات الفريدة التي لا يمكن أن تحلها التكنولوجيا. لذا، يجب أن نتبنى نهجاً شاملاً يجمع بين الذكاء الاصطناعي والقدرات البشرية لتحقيق أفضل النتائج في مجال إدارة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا المتقدمة.

دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية

الطريقة المستخدمة في الدراسة :

المنهج المتبع :

تركز هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع. وعند التركيز على دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية وتطوير استراتيجياتها لتحسين أداء المنظمة، يتم تطبيقها على الشركات التي تم اختيارها لإجراء الدراسة.

المطلب الأول : أدوات الدراسة :

أولا المقابلة :

حيث تم إجراء مقابلة مباشرة مع مسؤول قسم الموارد البشرية في شركة شمو الأغذية وشركة غصن الشاي، وتم الحصول على إجاباته على الأسئلة الموجهة له.

ثانيا : خصائص عينة الدراسة

لقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٧٠ فرداً من بين عدد الموظفين.

وجداول (١) يبين توزيع افراد الدراسة حسب متغيرات الدراسة :

جدول (١) توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية و الوظيفية :

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٤٦	65.7%
	أنثى	٢٤	34.3%
	المجموع	٧٠	100%
عدد سنوات الخبرة	٥ سنوات وأقل	٣٣	47%
	٥-١٠ سنوات	37	53%
	١١-٢٠ سنة	-	-
	٢١ سنة وأكثر	-	-
	المجموع	٧٠	١٠٠%

الموضوع الأول : انتقاء وتوظيف الموظفين
العبارة الأولى : تستخدم الشركة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن المرشحين
جدول (٢) تستخدم الشركة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن المرشحين

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٣٦	%٥١
أوافق	٢٩	%٤١
محايد	٠	%٠
لا أوافق	٥	%٧
لا أوافق بشدة	٠	%٠
المجموع	٧٠	%١٠٠

العبارة الثانية : تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية آلياً وفقاً لوصف الوظيفة.
جدول (٣) تصمم الشركة الاختبارات الوظيفية آلياً وفقاً لوصف الوظيفة.

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١٩	%٢٧
أوافق	٤٨	%٦٨,٥٧
محايد	٠	%٠
لا أوافق	٣	%٤,٢٩
لا أوافق بشدة	٠	%٠
المجموع	٧٠	%١٠٠

العبارة الثالثة : تستخدم الشركة برامج وتطبيقات أو خوارزميات لفحص السير الذاتية في إدارة الموارد البشرية.
جدول (٤)

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١٠	%١٤
أوافق	٢٥	%٣٦
محايد	١	%١
لا أوافق	٥	%٧

لا أوافق بشدة	٢٩	٤١%
المجموع	٧٠	١٠٠%

العبرة الرابعة : تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف..
جدول (٥) تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف

العبرة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٠	٠%
أوافق	١٥	٢١%
محايد	٠	٠%
لا أوافق	٥	٧%
لا أوافق بشدة	٥٠	٧١%
المجموع	٧٠	١٠٠%

الموضوع الثاني : تطوير الموظفين
العبرة الأولى : لدى الشركة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
جدول (٦) لدى الشركة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية

العبرة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٤	٦%
أوافق	٣	٤%
محايد	٠	٠%
لا أوافق	٦٣	٩٠%
لا أوافق بشدة	٠	٠%
المجموع	٧٠	١٠٠%

العبرة الثانية : تحفز الشركة موارد الموارد البشرية لتنمية مهارات الذكاء الاصطناعي جدول(٧)

العبرة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١	١%

أوافق	٠	%٠
محايد	٠	%٠
لا أوافق	٦٩	%٩٩
لا أوافق بشدة	٠	%٠
المجموع	٧٠	%١٠٠

العبارة الثالثة : تستثمر الشركة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
جدول (٨) تستثمر الشركة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٤٠	%٥٧
أوافق	٠	%٠
محايد	٢	%٣
لا أوافق	٥	%٧
لا أوافق بشدة	٢٣	%٣٣
المجموع	٧٠	%١٠٠

العبارة الرابعة : تتوفر في الشركة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
جدول (٩) تتوفر في الشركة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١٠	%١٤
أوافق	٤٠	%٥٧
محايد	٠	%٠
لا أوافق	٢٠	%٢٩
لا أوافق بشدة	٠	%٠
المجموع	٧٠	%١٠٠

العبارة الخامسة : تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي ، مثل الردود الآلية.
جدول (١٠) تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي ، مثل الردود الآلية.

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٣٠	43%
أوافق	٤٠	57%
محايد	٠	0%

0%	٠	لا أوافق
0%	٠	لا أوافق بشدة
100%	٧٠	المجموع

الموضوع الثالث: تحليل الأداء وتقييم الأداء
العبارة الأولى : تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين
جدول (١١) تستخدم الشركة تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل أداء الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
0%	٠	أوافق بشدة
0%	٠	أوافق
0%	٠	محايد
71%	٥٠	لا أوافق
29%	٢٠	لا أوافق بشدة
100%	٧٠	المجموع

العبارة الثانية : يتم تقديم توصيات مبنية على تحليل الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء الموظفين
جدول (١٢) يتم تقديم توصيات مبنية على تحليل الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
6%	٤	أوافق بشدة
43%	٣٠	أوافق
0%	٠	محايد
43%	٣٠	لا أوافق
9%	٦	لا أوافق بشدة
100%	٧٠	المجموع

العبارة الثالثة : تعتبر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل الأداء أكثر فعالية من الطرق التقليدية (مثل التقييم
اليدوي)
جدول (١٣) تعتبر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل الأداء أكثر فعالية من الطرق التقليدية (مثل التقييم اليدوي)

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
----------------	---------	---------

أوافق بشدة	٣٣	٤٧%
أوافق	١٠	١٤%
محايد	٠	٠%
لا أوافق	٢٧	٣٩%
لا أوافق بشدة	٠	٠%
المجموع	٧٠	100%

الموضوع الثالث: إدارة الوقت والموارد
العبارة الأولى : تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في إدارة الوقت والموارد في المستقبل.
جدول (١٤) تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في إدارة الوقت والموارد في المستقبل

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٣٤	٤٩%
أوافق	٣٣	٤٧%
محايد	٣	٤%
لا أوافق	٠	٠%
لا أوافق بشدة	٠	٠%
المجموع	٧٠	١٠٠%

العبارة الثانية : ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الوقت والموارد في الموارد البشرية.
جدول (١٥) ساهمت تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الوقت والموارد في الموارد البشرية

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٤٠	57%
أوافق	٢٠	29%
محايد	٥	7%
لا أوافق	٥	7%
لا أوافق بشدة	٠	0%
المجموع	٧٠	100%

الموضوع الرابع : تحسين تجربة الموظف
العبارة الأولى : تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في تحسين تجربة الموظف في المستقبل
جدول (١٦) تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي ستصبح أكثر أهمية في تحسين تجربة الموظف في المستقبل

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٤٤	63%
أوافق	٢٠	29%
محايد	٥	7%
لا أوافق	١	1%
لا أوافق بشدة	٠	0%
المجموع	٧٠	100%

العبارة الثانية : تؤيد استخدام الذكاء الاصطناعي للرد على أسئلة الموظفين
جدول (١٧) تؤيد استخدام الذكاء الاصطناعي للرد على أسئلة الموظفين

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٧	10%
أوافق	٣٠	43%
محايد	٣	4%
لا أوافق	٣٠	43%
لا أوافق بشدة	٠	0%
المجموع	٧٠	100%

العبارة الثالثة : تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي سوف تعزز التعاون والتواصل بين الموظفين.
جدول (١٨) تعتقد أن تقنيات الذكاء الاصطناعي سوف تعزز التعاون والتواصل بين الموظفين

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٢٥	36%
أوافق	١٧	24%
محايد	٠	0%
لا أوافق	٢٨	40%
لا أوافق بشدة	٠	0%
المجموع	٧٠	100%

اختبار للعينات المستقلة واختيار التبيان الإحادي لأيجاد الفروقات حول الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض تبعاً لمتغير (الجنس - عدد سنوات الخبرة)

المتغير	التصنيف	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	٤٦	3.54	0.18	ت=٠,٨٠	٠,٤٢٣
	انثى	٢٤	٣,٥٠	٠,٢٣		
عدد سنوات الخبرة	٥ سنوات وأقل	٣٣	3.49	0.23	ت=-١,٠٤	0.301
	١٠-٥ سنوات	37	3.54	0.17		

جدول (١٩) اختبار للعينات المستقلة واختيار التبيان الإحادي

يظهر في الجدول اختبار لعينات مستقلة واختبار تحليل التبيان الإحادي لإيجاد الفروقات حول دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض تبعاً لمتغير (الجنس - عدد سنوات الخبرة) بناءً على الجدول الذي تم توفيره، يبدو أن الدراسة لم تجد فروقات ذات دلالة إحصائية وتعزى هذه النتيجة إلى معرفة جميع المشاركين في إدارة الموارد البشرية بأهمية ومزايا برنامج الذكاء الاصطناعي، حيث يتوقع أن جميع أفراد الدراسة يرونه ذو تأثير إيجابي وفعال في تحسين كفاءة العمليات لإدارة الموارد البشرية. وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج بأن جميع المشاركين لديهم أهداف واحدة يسعون لتحقيقها، وذلك لضمان كفاءة أداء المنشأة بغض النظر عن الاختلافات في الجنس، وعدد سنوات الخبرة لديهم.

الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

بحسب التحليل والرجوع إلى الأبحاث والكتب السابقة تم إستنتاج فوائد وتحديات مرتبطة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

من بين الفوائد:

١. تحسين عمليات انتقاء الموظفين: يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية وتقييم المهارات والخبرات للمساعدة في انتقاء الموظفين المناسبين للوظائف المتاحة.
٢. تحسين تجربة الموظفين: يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في توفير أنظمة تعلم آلي مخصصة تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم وتعلم المفاهيم الجديدة.
٣. تحليلات قوية: يمكن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل كميات ضخمة من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مما يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية بناءً وتحسين أداء المنظمة.

من بين التحديات:

١. الخصوصية والأمان: قد يثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي قضايا تتعلق بالخصوصية وحماية البيانات الشخصية للموظفين.
 ٢. القابلية للتحويل والتفسير: قد تواجه التقنيات الذكاء الاصطناعي تحديات فيما يتعلق بتفسير وتحليل النتائج بطريقة مفهومة وقابلة للتفسير من قبل الموظفين وأعضاء الإدارة.
 ٣. التبعات الأخلاقية: يتطلب استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوازن بين الفوائد المحتملة والمخاوف الأخلاقية المرتبطة بها، مثل التحيزات المحتملة أو القرارات الآلية الغير عادلة.
- وعليه تم الوصول الى نتيجة أنه يجب أن يتم التعامل مع هذه الفوائد والتحديات بعناية واعتبارها عند تطوير وتنفيذ استراتيجيات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. سيتم تحليل كيفية تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات مختلفة لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف واختيار الموظفين، وتطوير المهارات والتدريب، وتقييم الأداء، وتحسين تجربة الموظفين.

سيتم استكشاف فوائد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في هذه المجالات، مثل زيادة الكفاءة والدقة، وتحسين اتخاذ القرارات، وتوفير الوقت والجهد. سيتم أيضًا تناول التحديات والعقبات المحتملة التي يمكن مواجهتها في تنفيذ تلك التقنيات في القطاع الخاص في منطقة الرياض، مثل التكلفة والتدريب والمخاوف الأخلاقية.

ستعتمد هذه الدراسة على مراجعة البحوث الحالية في المجال وتحليل البيانات المتاحة من الدراسات والتقارير السابقة والمتاحة عن تجربة استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض.

من خلال هذا البحث، يمكن للمنظمات في منطقة الرياض أن تكتشف الفرص والتحديات المتعلقة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تحسين أدائها وتعزيز نتائجها وتحقيق تنافسية أكبر في سوق العمل. كما سيوفر هذا البحث إطارًا مرجعيًا قيمًا للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية الذين يهتمون بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في القطاع الخاص في منطقة الرياض.



ISSN: 2617-958X

المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal
العدد الواحد والسبعون شهر (5) 2024
Issue 71, (5) 2024

Summary

This research aims to study the role of using artificial intelligence (AI) techniques in improving human resource management processes in the private sector in the Riyadh region. The analysis will focus on how AI techniques can be applied in various areas of human resource management, such as employee recruitment and selection, skills .development and training, performance evaluation, and enhancing employee experience

The benefits of using AI techniques in these areas will be explored, including increased efficiency and accuracy, improved decision-making, and time and effort savings. The study will also address potential challenges and obstacles that may be encountered in implementing these techniques in the private sector in the Riyadh region, such as cost, .training, and ethical concerns

This study will rely on reviewing current literature in the field and analyzing available data from previous studies and reports on the experience of using AI techniques in human .resource management in the private sector in the Riyadh region

Through this research, organizations in the Riyadh region can discover the opportunities and challenges associated with using AI techniques to improve human resource management processes, thereby enhancing their performance, achieving better outcomes, and gaining a competitive edge in the job market. Additionally, this research will provide a valuable reference framework for researchers and practitioners in the field of human resource management who are interested in applying AI techniques in the private sector in .the Riyadh region

أولاً: النتائج :

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. بينت الدراسة أهمية وفعالية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية، وخاصة في الجوانب الفرعية المتعلقة بتوظيف الموظفين واختيارهم وتطويرهم.
- بينت الدراسة أن العوامل النفسية تؤثر فيما يتعلق برضا الموظفين عن العمل ودافعيتهم، وأن السعادة العملية لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين.

ثانياً: التوصيات:

- من خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن للشركات في القطاع الخاص في منطقة الرياض الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء فرق العمل وتحقيق النجاح المستدام:
1. تحسين كفاءة وسرعة عملية التوظيف وانتقاء المرشحين المناسبين بشكل أفضل.
 2. تحليل أداء الموظفين وتقييم المواهب بشكل دقيق وتوفير توصيات لتطويرهم.
 3. تحسين تجربة الموظف وتسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية.
 4. توجيه برامج التدريب والتطوير بناءً على احتياجات الموظفين.
 5. توقع احتمالية انصراف الموظفين واتخاذ إجراءات لتحسين استبقاء المواهب.
 6. تحليل وإدارة الرواتب والتعويضات بشكل عادل وشفاف.
 7. تحسين عمليات إدارة الأداء والتقييم واتخاذ قرارات قائمة على بيانات موضوعية.
 8. تحسين خدمة العملاء الداخلية للموظفين وتوفير دعم سريع وفعال.
 9. تحسين إدارة الوقت والحضور وتسجيل الحضور بدقة.
 10. تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين وتبسيط عمليات المشاركة والتنسيق.

ثالثاً: أهداف البحث:

- بعد دراسة المقالات المنشورة، تم التركيز على دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في منطقة الرياض. وفيما يلي بعض الأهداف التي تم تحديدها:
1. دراسة فعالية تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات اختيار واستقطاب الموظفين في القطاع الخاص في منطقة الرياض.
 2. تحليل أثر تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الأداء وتقييم الأداء للموظفين في الشركات الخاصة بمنطقة الرياض.

٣. دراسة فعالية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات تطوير وتدريب الموظفين في الشركات الخاصة في الرياض.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية :

١. العتيبي، فاطمة. (٢٠٢٠). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: حالة دراسية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. مجلة إدارة الأعمال، المجلد ١٣، العدد ١، صفحات ١-٢٠.
٢. الجهني، رنا. (٢٠١٩). استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التعلم والتدريب في المؤسسات الخاصة. مجلة الإدارة والتنمية المستدامة، المجلد ٩، العدد ٢، صفحات ١-١٤.
٣. السعدي، عبد الله. (٢٠٢١). تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة: دراسة تطبيقية في الأردن. مجلة العلوم الإدارية، المجلد ٤٨، العدد ١، صفحات ١-١٨.
٤. الجميل، سعاد. (٢٠١٨). استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة بالمغرب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، المجلد ١٠، العدد ١، صفحات ١-١٨.
٥. الحربي، محمد. (٢٠١٩). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الكفاءة والفاعلية في إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١١، العدد ١، صفحات ١-١٥.
٦. القرشي، نورة. (٢٠٢٠). تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة في الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية. مجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، المجلد ٣٨، العدد ٢، صفحات ٧٥-٩٦.

المراجع الأجنبية :

1. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2019). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 176-189.
2. Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing talent management through emerging technologies: An agenda for future research and practice. *Human Resource Management Review*, 28(4), 390-405.
3. Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.

4. Budhwar, P. S., & Debrah, Y. A. (Eds.). (2013). Human resource management in developing countries. Routledge.
5. Hassan, S., & Hatmaker, D. M. (2019). Artificial intelligence adoption in HRM: A look at practices and applications. *HR People + Strategy*, 42(2), 45-54.
6. Saba, T., & Saba, F. (2019). Artificial intelligence applications in human resource management. *Journal of Business and Management*, 21(1), 1-10.
7. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). The HR value proposition. Harvard Business Press.
8. Zheng, C., Li, L., & Wang, Q. (2020). The impact of artificial intelligence on human resource management: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7192.
9. Cappelli, P. (2018). Why we love to hate HR... and what HR can do about it. *Harvard Business Review*, 96(4), 54-61.
10. Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human resources management and analytics: An empirical analysis of current practices. *Human Resource Management*, 56(6), 953-978.
11. Abdinnour-Helm, S., & Lacity, M. C. (2018). Artificial intelligence in HRM: An interdisciplinary review and research agenda. *Journal of Management Information Systems*, 35(2), 438-460.
12. Bondarouk, T., & Ruël, H. (2019). Artificial intelligence in human resource management: Challenges and a path forward. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 176-189.
13. Farndale, E., Kelliher, C., Hope-Hailey, V., & Van Ruiten, J. (2019). The influence of artificial intelligence on HRM: An ethical research agenda. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 205-218.
14. Kramar, R., & Syed, J. (2012). Human resource management in a global context: A critical approach. Palgrave Macmillan.
15. Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 23(1), 18-36.
16. Parry, E., & Tyson, S. (2018). Enhancing talent management through emerging technologies: An agenda for future research and practice. *Human Resource Management Review*, 28(4), 390-405.
17. Saba, T., & Saba, F. (2019). Artificial intelligence applications in human resource management. *Journal of Business and Management*, 21(1), 1-10.



ISSN: 2617-958X

18. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). The HR value proposition. Harvard Business Press.
19. Zheng, C., Li, L., & Wang, Q. (2020). The impact of artificial intelligence on human resource management: Evidence from China. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(19), 7192.



20. "Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward" by Tanya Bondarouk and Huub Ruël.

Midocean University
College of Management
Department of Business Administration



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
Electronic Interdisciplinary Miscellaneous Journal
العدد الواحد والسبعون شهر (5) 2024

ISSN: 2617-958X



The role of utilizing artificial intelligence techniques in enhancing human resource management processes in the private sector in Riyadh region

Prepared by:

Sharifah Nassir Alrobaian

Supervised by:

Dr. AlFaisal Abdul Hamid

Dr. Walid Soliman

Year:2024