

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي*، نجاح شارد محسن العتيبي
كليات الشرق العربي للدراسات العليا-الرياض-السعودية
*البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي: haabdelnabi@arabeast.edu.sa
dr.noura.ahmed2@gmail.com

تاريخ استلام البحث: 12 يوليو 2024، تاريخ الموافقة على النشر: 28 سبتمبر 2024

المستخلص

تهدف الدراسة لتقييم استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للعاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية وتحديد معوقات استخدام هذه التقنية. ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة قدرها (361) فرداً من العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بدرجة كبيرة جداً، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.47)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً، وأن العاملين بالوزارة لديهم وعي كافٍ بفلسفة وأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط حسابي (4.43)، وأن أهم متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الوزارة تتمثل في توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية، وضرورة بناء قدرات جميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي من خلال الدورات التدريبية، إلى جانب أهمية مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام هذه التطبيقات. وكان من أهم معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام هذه التقنيات داخل الوزارة، وقلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في الوزارة، ومقاومة التغيير لإدخال هذه التطبيقات في عمل الوزارة من قبل الموظفين. أوصت هذه الدراسة بضرورة إدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة وظائف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومنها عملية الاستقطاب والتعيين، والرواتب والمكافآت والحوافز وعدم الاعتماد على الطرق التقليدية، والعمل على توفير الكوادر المؤهلة فنياً وإدارياً للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة عن طريق إقامة دورات تدريبية بشكل مستمر لتنمية مهارات العاملين في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي – الموارد البشرية – التنمية الاجتماعية

المقدمة

يشهد العالم في الوقت الراهن تطورات كبيرة في مجال تقنية المعلومات والاتصال، إذ ظهرت العديد من الطرق والأساليب التي تدعمها تقنية الوسائل المتعددة، وتعتمد على توظيف أجود التقنيات بهدف تحقيق الأداء المتميز، إذ يطلق عليه "عصر الثورة الصناعية الرابعة"، متمثلاً في الذكاء الاصطناعي والذي ساهم بشكل كبير في تغيير التفكير التقليدي للمؤسسات، والاتجاه إلى مواكبة تطلعات هذا العصر المتسم بالتطور والتقدم⁽¹⁾.

يعتبر الذكاء الاصطناعي ناتج هذه التطورات عبارة عن مجموعة من الجهود المبذولة لتطوير نظم المعلومات المحوسبة بطريقة تجعلها قادرة على التصرف والتفكير بأسلوب يحاكي أسلوب الموارد البشرية، إذ تستطيع هذه النظم تعلم اللغات الطبيعية وإنجاز مهام فعلية بتنسيق متكامل، أو استخدام صور وأشكال إدراكية لترشيد السلوك المادي، كما تستطيع في ذات الوقت تخزين المعارف الإنسانية والخبرات واستخدامها في عملية اتخاذ القرارات⁽²⁾. ويركز الذكاء الاصطناعي على تمكين الحواسيب من تأدية مهام ترتبط عادةً بالسلوك الإدراكي للبشر وهو مجال مزدهر في علم الحاسوب بفضل وفرة البيانات، وقد مكن النقاء القدرة الحاسوبية والبيانات الضخمة علماء ومهندسي البيانات من تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي وحلوله التي يمكنها معالجة المشاكل متزايدة التعقيد، والتي يساعد الكثير منها على سد الفجوة الرقمية وإقامة مجتمع شامل، كما أتاح إدماج القدرة البشرية ضمن حلول الذكاء الاصطناعي أكبر الفرص التي لم تستكشف إلى حد بعيد من أجل المساعدة على سد الفجوة الرقمية من خلال معبر الذكاء الاصطناعي⁽³⁾. ويرى⁽⁴⁾ أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي يساعد المنظمات في جعل ممارسات استقطاب واختيار الموارد البشرية بهدف التوظيف عملية فعالة، وتجعل القرارات

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

في إدارة الموارد البشرية أكثر دقة وموضوعية، كما أنها من واقع طبيعة العمل الآلي مقارنة بالعمل البشري تقلل من الأخطاء المحتملة، وتخفيض الوقت والتكلفة لإجراء عملية الفرز والمقارنة والتحليل للبيانات. ويؤكد (5) أن استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية المتعلقة بالاستقطاب والاختيار يعد منظوراً حديثاً يساعد على تقييم بيانات السيرة الذاتية للمرشحين للوظائف.

ولقد جاءت رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، للأخذ بالاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وذلك عن طريق مجموعة من البرامج والمبادرات، ومنها برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، كما ركزت هذه الرؤية على أهمية التحول الرقمي في المنظمات من التغيير في نماذج العمل والاستفادة من التقنية لنشر الإبداع وتحسين الكفاءة وتقليل النفقات والأخطاء.

مشكلة الدراسة:

لقد أصبح الاعتماد على تقنية المعلومات هي الأساس التي تنطلق منها الإدارات الحديثة، حيث سيطرت ثورة المعلومات والاتصالات على إدارة التغيير بشكل قاطع، من خلال توظيف المعلومات المتاحة لتحقيق أهداف المؤسسات (6) (الشواكة، 2017) (8)، وقد جاءت الدراسة الحالية تحقيقاً لتوصيات بعض الدراسات السابقة كدراسة التي (7) ودراسة التي أوصت بضرورة الاهتمام بموضوع الذكاء الاصطناعي وأثره في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية في ظل توافر هذا التقدم التكنولوجي الكبير وتطور نظم المعلومات.

أصبحت إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي تواجه تحديات كبيرة بسبب التغييرات البيئية المتسارعة (اقتصادية، وتكنولوجية، واجتماعية)، جعلت هذه الإدارة ملزمة بتغيير المفاهيم والاستراتيجيات بشكل مستمر تكيفاً مع التطورات والتغيرات. لذلك كان من الضروري وجود استراتيجية خاصة بإدارة الموارد البشرية تقوم بتخطيط وحسن استخدام أنشطتها من خلال العديد من الممارسات المتمثلة بالتوظيف، التعويض، تخطيط الموارد البشرية، تقييم الأداء، تدريب العاملين وتطوير مهاراتهم (9). وتعتبر القدرة على تدريب وتأهيل الموارد البشرية من أهم ملامح فلسفة إدارة الجودة الشاملة، حيث إن كل فرد في المنظمة بحاجة إلى التدريب والتطوير، ووفقاً لهذا المفهوم الحديث فإن العصر البشري يعد أهم عنصر في المؤسسات بمختلف أشكالها، وبناء عليه فإنه من الضروري أن يخضع للتطوير المستمر من خلال برامج التدريب المختلفة (10).

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تحويل الموارد البشرية لديها إلى قيمة تنافسية وهذا التحدي ينعكس بدوره على ممارسي إدارة الموارد البشرية من أجل استخدام الأساليب المعاصرة بما فيها تقنية الذكاء الاصطناعي لرفع مستوى ممارسات الموارد البشرية من حيث النوع والكم والتأثير (11) وتشير الدراسات المتاحة إلى أن لتقنية الذكاء الصناعي تأثيراً إيجابياً على ممارسات الموارد البشرية (12)، كما يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الفعالية من حيث التكلفة، بالإضافة إلى العديد من المزايا النوعية لكل من العملاء وأصحاب العمل (13) وبحسب (14) فإن المنظمات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية توفر ما يصل إلى (300%) من وقت معالجة التوظيف بجودة أعلى مقارنة بطرق التوظيف التقليدية. وعلى الرغم من هذا فإن (40%) من مديري الموارد البشرية يتفقون على أن عدم أتمام العمليات اليدوية بالكامل يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والقدرة التنافسية والقيمة المضافة (15).

من هذا المنطلق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيسي:

ما هو دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟ وتنشئ منه الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
- 2- ما هي فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟
- 3- ما هي متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
- 4- ما هي معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- 1- واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- 2- فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- 3- متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

4- معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

مفهوم الذكاء الاصطناعي:

يعرفه (16) على أنه "طريقة لصنع حاسوب أو روبوت يتم التحكم فيه بواسطة الكمبيوتر، أو برنامج يفكر بذكاء بنفس الطريقة التي يفكر بها البشر الأذكاء". وعرفه (17) على أنه: "القدرة على تمثيل نماذج حاسوبية لأي مجال من المجالات المختلفة، وتحديد العلاقات المختلفة بين عناصر النموذج، ثم استخدام ردود الأفعال المتناسبة مع الأحداث والمواقف في هذا المجال. كما عرفه (18) على أنه أحد المجالات الدراسية التي تصور مهارة التعلم الآلي مثل البشر، ويبحث في القدرة على الاستجابة لبعض السلوكيات المعروفة.

وعرفها الباحثين على أنها برامج حاسوبية مصممة لرفع قابليات العاملين وليس الحلول محلهم فهي تتيح روابط بين التطبيقات المعقدة وبين العاملين، الحواسيب، المعرفة، والعالم المادي؛ ومن قابلياتها تمكين التطبيقات خلال عملها من توزيع البيانات واسترجاعها، تنقيب البيانات، تصميم المنتجات، التصنيع، والجدولة.

خصائص الذكاء الاصطناعي:

من الأهداف المهمة للذكاء الاصطناعي أنه يستطيع محاكاة الذكاء الإنساني وطبيعته عن طريق إنشاء برامج حاسوبية قادرة على محاكاة سلوكيات الإنسان التي تنسم بالذكاء، حيث تعتبر هذه نقطة تحول جذري تتعدى ما هو معروف باسم تقنية المعلومات حيث إنها تعني قدرة برنامج الحاسوب الآلي على اتخاذ قرار أو حل مسألة معينة في موقف معين. وتعد السرعة الهائلة للحاسوب من أهم أسباب استخدامه ولذلك فإن الذكاء الاصطناعي يعد سلوكاً له خصائص معينة تتصف بها برامج الحاسوب تجعلها قادرة على محاكاة أنماط عمل وسلوكيات وقدرات البشر الذهنية، وتعد القدرة على الاستنتاج والتعلم ورد الفعل من أهم هذه الخصائص وأبرزها (16):

- القدرة على التعامل مع الحالات المعقدة والصعبة
- القدرة على التعامل مع المواقف التي تنسم بالغموض في ظل غياب المعلومات
- القدرة على التأقلم مع المواقف والظروف الجديدة.
- اكتشاف أمور متعددة من خلال عمليات التجربة والخطأ.
- وظيف الخبرات القديمة واستعمالها في مواقف جديدة
- الاستعانة بالخبرات السابقة في الفهم والتعلم.
- سهولة تطبيق المعارف واكتسابها
- تمييز دور الحالات المعروضة وتقدير أهميتها
- حل المشكلات عند غياب المعلومات الكاملة.

أهمية الذكاء الاصطناعي:

أصبحت أنظمة الذكاء الاصطناعي مصطلحاً شائعاً في جميع المجالات وبمختلف الأنواع، إذ تعمل أنظمة الذكاء الاصطناعي على تطوير أداء المؤسسات، وتحسين مخرجاتها من خلال ارتباطها بالعديد من المهام، كتقويم أداء العاملين، ومساعدة الإدارة في عملية اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تحليل البيانات وقياسها من خلال مؤشرات الأداء والوصول إلى البيانات التي تعكس الأداء الفعلي للمؤسسات بشكل أكثر دقة وواقعية مقارنة بما يمكن أن يتوصل إليه استخدام الأنظمة التقليدية المعتمدة على الموارد البشرية. فيهتم الذكاء الاصطناعي بتصميم الأنظمة التي توضح الذكاء الإنسانية (19) كفهم اللغة، تعلم معلومات جديدة، الاستدلال وحل المشاكل. ويقوم بالكشف عن أوجه النشاط الذهني الإنساني التي من أمثلتها: الفهم، الإبداع، التعليم، الإدراك، حل المشكلة، الشعور؛ وذلك بهدف تطبيقها على الحاسبات الآلية (20). ويمكن اعتبار الذكاء الاصطناعي حلاً قابلاً للتطبيق يعتمد على تقديم منظور جديد فيما يتعلق بديناميكية تعلم الفرد، والنتائج عن التفاعل الافتراضي الذي ينظمه الذكاء الاصطناعي مما يسهل عملية التعلم؛ وذلك أن آليات دعم تعلم الفرد ستكون متاحة عند الضرورة بغض النظر عن وقت الفرد ومكانه (21، 22)

تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

1- النظم الخبيرة:

تعتبر النظم الخبيرة إحدى تطبيقات الذكاء الاصطناعي حيث يتخذ القرارات بناءً على المعرفة والاستدلال، على النحو المحدد من قبل الخبراء في مجال معين وحل المشكلات في هذا المجال. تندرج النظم الخبيرة عادةً تحت تعريف الذكاء الاصطناعي الضعيف، وهو أحد تقنيات الذكاء الاصطناعي التي كان من الأسهل على الشركات تبنيها. تم تطوير النظم الخبيرة خلال السبعينيات، ولا تزال الشركات تستخدمها. ومن بين المزايا الرئيسية للأنظمة الخبيرة (23):

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

- محاكاة الخبراء البشريين في عملية صنع القرار مع القدرة على تطوير حلول أسرع عند الحاجة إلى عدد كبير من القرارات.
- زيادة فاعلية اتخاذ القرار من خلال تقديم حلول أكثر ملائمة للمشكلات قيد الدراسة
- تعمل كمستشار لصانع القرار من خلال اقتراح الحلول، ويظل صانع القرار هو المسؤول النهائي
- أتمتة المهام الروتينية التي يؤديها الخبير البشري.
- حل مشكلة فقدان المعرفة المتراكمة لدى الخبير البشري لعوامل متعددة

2- الوكلاء الأنكياء:

- هو نظام خبرة معتمد على المعرفة مزروغاً في داخل نظم معلومات معتمدة على الحاسب أو مكوناته لجعلها أكثر ذكاءً، فهو برنامج للمستخدم النهائي أو طريقة لإنجاز الفعاليات⁽²⁴⁾. يستخدم الوكيل الذكي قاعدة المعرفة المخزونة لديه حول شخص أو عملية معينة لاتخاذ قرارات وإنجاز المهام بطريقة تحقق أهداف المستخدم. والوكيل الذكي يمكنه ان يتعرف على بيئته من خلال الحساسات وعن طريق الاستجابة للبيئة، وهو بالتالي تصميم مع برنامج. وتتمتع أنظمة الوكيل الذكي بالخصائص التالية⁽²⁵⁾:
- البرنامج المصمم مستقل عن المستخدم بحيث يؤدي المهام الموكلة إليه دون تحفيز أو مساعدة من المستخدم.
 - براعة التواصل مع البيئة والمستخدم والوكلاء الآخرين في البيئة من أجل أداء مهمته على أفضل وجه.
 - القدرة على أداء مهمة جماعية مع وكلاء آخرين، مما يضمن تنفيذ عمل أكبر وأكثر فاعلية.
 - القدرة على الوصول إلى أفضل الحلول.

3- الشبكات العصبية الاصطناعية

تشير إلى الشبكات القائمة على الأجهزة و البرامج. ويُشار أحياناً إلى "الشبكة العصبية الاصطناعية" باسم "الشبكة العصبية" أو "الحوسبة العصبية". الشبكات العصبية هي نهج مستوحى من بنية الدماغ البشري، حيث توجد شبكة عصبية في الدماغ البشري تتكون من أكثر من 10 مليار خلية عصبية تقوم كل منها ببناء المئات، بل الآلاف من الاتصالات مع الخلايا العصبية الأخرى⁽²³⁾.

في نظام الشبكات العصبية تعمل الخلية عن طريق تقييم المدخلات، وتخمين وزنها، وتحسب مجموع أوزان المدخلات، ثم تقارن المجموع مع بداية المدخلات، فإذا كان المجموع أكبر من المدخلات فإن الخلية تعطي النتائج، وإلا فإنها لا تعطي نتائج، وهذا يعني أن الخلية تعدل نشاطها لاستلام مدخلات جديدة لحين انتاجها النتائج الصحيحة. ويرى⁽²⁶⁾ أن الشبكات العصبية تعتمد في عملها على نظرة بسيطة للأعصاب، إذ أن الأعصاب مرتبة بشكل مستويات مكونة شبكة كبيرة، ويحدد وظيفة الشبكة كل من التعلم والاتصالات. وفي نفس الإطار يراها⁽²⁷⁾ على أنها عملية لمعالجة المعلومات بطريقة تشبه نظام الأعصاب لدى الإنسان وأن الشيء الأساسي هو الهيكلية المختلفة لنظام معالجة المعلومات من خلال معالجة كميات كبيرة من المعلومات غير المترابطة لحل مشاكل خاصة.

4- الخوارزميات الجينية

تعد الخوارزميات الجينية من أهم البرامج التي تعتمد على مفهوم التطور. إذا كانت الأنواع في النظم الطبيعية تخضع وتتفاعل مع البيئة المحيطة، لإنتاج أنواع جديدة أكثر ملائمة للبيئة من خلال عمليات التطور، فإن الخوارزميات تعمل بشكل مشابه للأفراد في البيئة، وتستند إلى مفهوم التطور، تعمل الخوارزميات الجينية كبرامج أو حزم برمجية بطريقة تسمح بالحلول الممكنة للمشاكل المختلفة⁽²⁾. وتشير كلمة جينية (Genetic) إلى سلوك الخوارزميات التي يمكن أن تشابه العمليات البيولوجية للتطور. وتعرف على أنه طرق للحل تساعد في إنشاء حلول لمسائل خاصة باستخدام طرق متوافقة مع بيئتها، وهي مبرمجة للعمل بالطريقة التي يحل بها الإنسان المسائل بتغيير وإعادة تنظيم أجزاء المكونات باستخدام وسائل مثل إعادة الإنتاج، التحويل، والاختيار الطبيعي، وبالتالي نرودنا بطرق للبحث لكل التوليفات الممكنة للأرقام لتحديد المتغيرات غير الرقمية الصحيحة التي تمثل أفضل هيكل ممكن للمسألة، وهي مفيدة في حالات حيث الآلاف الحلول تكون ممكنة ويجب تقييمها لإنتاج حل أمثل⁽¹⁶⁾.

ثانياً: العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية

1. **العوامل الاقتصادية:** تؤثر حالة الاقتصاد الوطني والظروف المحيطة على الموارد البشرية، إلا أن المنظمات تميل إلى توسيع أنشطة إدارة الموارد البشرية خلال فترات الازدهار وتقليلها في فترات الكساد.
2. **العوامل القانونية:** تؤثر العوامل القانونية على إدارة الموارد البشرية عن طريق التنقل من مجال يتحكم فيه مبدأ «دعه يعمل» إلى مجال آخر مقيد بقوانين فدرالية وقوانين الولايات وهذا عن طريق تدخل التشريعات والقوانين لتحديد دور وحقوق المنظمات العمالية، والحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل وجميع السياسات ذات الصلة من خلال التوظيف والمقابلات والاختبار والتدريب والسلامة والصحة والتوقيت والتقييم⁽²⁸⁾.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

3. **العوامل الاجتماعية:** تأتي هذه العوامل عن طريق التغيرات الجوهرية في طريقة مفتشية الأفراد وطريقة تفكيرهم مما جعل نظرة الأفراد للدور الذي ينبغي أن تقوم به الحكومة في حياتهم قد يغير من اتجاه الاتساع⁽⁹⁾.
4. **العوامل التكنولوجية:** بعد التقدم التكنولوجي الذي حدث في المجتمعات حالياً قد رافقه تغيرات جذرية في القوى العاملة كنتيجة لتغير حاجات وما تتطلبه المنظمات وأهم هذه التغيرات الاتساع الدائم في الأوتوماتيكية وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الإلكترونية والحسابات⁽²⁹⁾.

ثالثاً: الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية:

في ظل التقدم التقني المتسارع أصبح ممارسو الموارد البشرية أمام تحديات دمج الأساليب والأدوات التقنية الفعالة في عمليات إدارة عمليات الموارد البشرية، ولاشك أن الظهور الملحوظ في العقدين الماضيين لتقنيات الذكاء الاصطناعي جعله يشكل الاهتمام الرئيس من الجانب التقني في حقل الموارد البشرية، وبات استخدامه يتزايد باستمرار⁽³⁰⁾ لاسيما بأنها محور إدارة الموارد البشرية حيث حتم تباين الموقع الجغرافي للباحثين عن الوظائف بالإضافة إلى أعدادهم الكبيرة أن يعول على الذكاء الاصطناعي لإدارة تلك العمليات، وبالتالي اتخاذ القرارات الصائبة للحصول على ما تحتاجه المنظمة من موارد بشرية. بالإضافة إلى التغير المجتمعي، جميعها عوامل ساهمت في التوجه نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في استقطاب واختيار الموارد البشرية المناسبة للمنظمات لشغل الوظائف المتاحة⁽¹⁾.

وانطلاقاً من ذلك فإن مديري الموارد البشرية أصبح لديهم الوعي بضرورة دمج الذكاء الاصطناعي في البحث، والحصول على الموارد البشرية المنافسة التي تحقق قيمة مضافة للمنظمة⁽³¹⁾ ولا يقتصر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الاستقطاب والاختيار على أتمتة العمليات وحسب وإنما يتجاوز ذلك إلى فحص الأعداد الضخمة من نماذج السيرة الذاتية، والمراجعة الدقيقة للمهارات والجدارات للمتقدمين للوظائف، وإرسال الرسائل الآلية، وإجراء المقابلات الشخصية عبر محادثات الفيديو، كما يعتبر الجزء الأكثر تطوراً من استخدام الذكاء الاصطناعي في استقطاب واختيار الموارد البشرية هو تحليل الشخصية للمتقدمين للوظائف من خلال لغة الجسد، والكشف عن الإجابات غير الحقيقية عند الإجابة على أسئلة المقابلات من خلال التطبيقات⁽³²⁾. ويحقق استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات استقطاب واختيار الموارد البشرية الفعالية عدداً من الفوائد نبينها فيما يلي:

1. اختصار الوقت وتخفيض التكلفة⁽³³⁾
 2. سرعة الإنجاز ورفع الكفاءة⁽³⁴⁾
 3. تقليل الأخطاء⁽³³⁾
 4. تحييد التحيز والتمييز البشري⁽³⁴⁾
 5. إثراء التعلم والتطور التنظيمي⁽³⁰⁾ في عام 2018 كان تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية أحد أبرز الاتجاهات بين المتخصصين في التوظيف⁽¹³⁾. يعرف⁽³⁵⁾ استخراج المعلومات كعملية جمع المعلومات والمعرفة عن طريق مسح النصوص، خاصة في توظيف موظفين جدد حيث يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي من خلال تقنيات استخراج المعلومات التي يمكن أن تجعل عملية استخراج المعلومات ذات الصلة مؤتمتة.
- عادةً ما يقوم قسم الموارد البشرية بإجراء تقييم يدوي لطلبات العمل المستلمة، وبالتالي فإن أنظمة تصنيف المتقدمين التي يمكن إنشاؤها باستخدام الذكاء الاصطناعي يمكن أن تجعل مهمة تقييم الموظفين أكثر كفاءة، حيث يعمل نظام تصنيف المرشح بقوة خوارزميات الذكاء الاصطناعي والقائمين بالتوظيف البشري، وروبوتات الدردشة التي تعمل كمساعدين توظيف مدفوعين بالذكاء الاصطناعي والتي تتيح إمكانيات اتصال شخصية ومحدثة مع المرشحين عبر رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية⁽¹³⁾

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة⁽¹⁾، بعنوان: العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات الموارد البشرية (التوظيف والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم جمع البيانات بواسطة استبانة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية التوظيف والاختيار. وأوصت الدراسة بضرورة تحديث وتطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في إدارة الموارد البشرية وضرورة تثقيف وتدريب الموظفين على أساليب الذكاء الاصطناعي

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

واستخداماته في ممارسات إدارة الموارد البشرية. كما أوصت الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية حول العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وممارسات الموارد البشرية الأخرى مثل: (التدريب، التطوير، الاستبدال).

دراسة⁽²⁾، بعنوان: الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال وفقاً لمرتكزات رؤية المملكة 2030. هدفت الدراسة إلى تحليل دور الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال وفق ركائز رؤية المملكة 2030. ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة المنهج الاستقرائي، من خلال مراجعة منهجية لما سبق من الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال لتحقيق التنمية المستدامة، وبلغ عدد الدراسات (20) دراسة. ومن أهم نتائج الدراسة، أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي أثبتت فعاليتها في تحسين وتطوير بيئة الأعمال، حيث ساهمت في تقليل الوقت والجهد، وتطوير الحلول للمشكلات المعقدة والصعبة. وهي من الدول المتقدمة التي تبنت منهج الذكاء الاصطناعي كمنهج لتحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال، وأن المملكة العربية السعودية من أوائل الدول العربية في المؤشر العالمي للذكاء الاصطناعي، والتي ساهمت في إنعاش الوضع الاقتصادي للمملكة، وأن ركائز رؤية المملكة 2030 تركز على مواكبة الاتجاهات الحديثة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال السعودية، وهناك توقعات عالية مصطنعة ستعمل المعلومات الاستخبارية على تحسين استدامة النمو الاقتصادي.

دراسة⁽¹⁹⁾، بعنوان: واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (370) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة توظيف الذكاء الاصطناعي حسب المتغيرات: الجنس، والمرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة. بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية. كما أظهرت النتائج أن درجة جودة أداء الجامعات الأردنية كانت متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة جودة أداء الجامعات الأردنية حسب المتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، العدد. عدد سنوات الخبرة، نوع الكلية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة توظيف الذكاء الاصطناعي وإجمالي درجة جودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

دراسة⁽³⁶⁾، بعنوان: واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتحديد متطلبات تطوير العمادة باستخدام هذه التطبيقات، وكذلك تحديد الصعوبات التي تواجهها العمادة عند استخدامها. استخدمهم؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بمنهجها (المسحي)، ووزعت الاستبيانات على مجتمع الدراسة، والتي شملت (96) قائداً وموظفة، وأعادت (65) استبانة. وخلصت الدراسة إلى أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية جاء بدرجة منخفضة ومتوسط حسابي (1.91 من 5)، وأن مجتمع الدراسة متفق إلى حد كبير مع المتوسط الحسابي (4.14 من أصل 5). (5) حول متطلبات تطوير العمادة باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، والتي تمثلت في جانب أداء العمل، يليها جانب البنية التحتية، ثم جانب التنظيم الإداري.

دراسة⁽³⁷⁾، بعنوان: أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تطبيقية على وزارة العدل بمنطقة عسير. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إدخال الذكاء الاصطناعي (AI) على مستقبل وظائف الموظفين بوزارة العدل بمنطقة عسير. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وضمنت أداة البحث في الاستبانة. يمثل مجتمع البحث جميع العاملين بوزارة العدل بمنطقة عسير وعددهم (2720) موظف. تم اختيار عينة عشوائية قوامها (88) موظف. وخلص البحث إلى عدة استنتاجات أهمها أن واقع الذكاء الاصطناعي بوزارة العدل بمنطقة عسير كان عالياً، واتضح أن مدى التغير في كمية ونوعية الوظائف بعد كان إدخال الذكاء الاصطناعي بوزارة العدل بمنطقة عسير مرتفعاً. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين بوزارة العدل بمنطقة عسير حول تأثير إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائفهم حسب (المؤهل الأكاديمي - العمر - سنوات الخبرة). اقترح البحث مجموعة من التوصيات أهمها تطوير وتعزيز مفهوم الذكاء الاصطناعي (AI) في تحقيق المهام اليومية بوزارة العدل من خلال متابعتها باستمرار وضرورة التأكيد على تطبيق الذكاء الاصطناعي. (AI) في جميع القطاعات الحكومية لما له من تأثير فعال على أداء الموظفين بشكل عام وعلى توفير فرص عمل لابتكارات جديدة، وضرورة الاهتمام بخلق فرص عمل جديدة من خلال استقطاب خبراء في مجال الذكاء الاصطناعي (AI) متابعة مستجداتها لتحسين بيئة العمل بوزارة العدل.

دراسة⁽³⁸⁾، بعنوان: دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. ولإجراء الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة الذين تم اختيارهم عشوائياً لجمع البيانات من مديري الموارد البشرية بجامعة تبوك والذين بلغ عددهم (70) موظفاً وموظفة بعد التأكد من صحتها وموثوقيتها. تكونت أداة الدراسة من (36) فقرة لقياس دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في أداة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة (0.05). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثان بعدة توصيات من بينها ضرورة إجراء

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

المزيد من الدراسات حول برامج الذكاء الاصطناعي وعلاقتها بكفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية لتشمل عينات أكبر من جامعات المملكة.

دراسة⁽³⁹⁾ بعنوان: دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. هدف البحث إلى دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أدواتها في استمارة استبانة والتي تم تطبيقها على عينة من أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية ومديري الأندية، ومديري الإدارات بالأندية الرياضية، والبالغ عددهم (22) فرد. وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق بين (مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية) في المتوسط الحسابي على عبارات المحور الثالث (مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية)، عدم وجود معنوية بين مجموعتي البحث في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (0.35 إلى 1.92) وهذه القيم غير معنوية عند (0.05). وأوصى البحث بضرورة إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوفر فيهم القدرات التقنية فضلاً عن الإدارية المناسبة لمتطلبات النظم التقنية لإدارة الموارد البشرية.

دراسة⁽³⁹⁾ بعنوان: أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات: دراسة حالة مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الذكاء الاصطناعي على أداء المنظمات (العمليات الداخلية، التدريب والنمو، رضا المراجعين)، وتابع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للقيام بهذه الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (130) من موظفي مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بدولة قطر. وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة جداً ومرتفعة ومتوسطة للبعد المستقل (الذكاء الاصطناعي)، وأن المتوسط الحسابي للبعد الكلي (أداء المنظمات) بلغ (4.00)، وجاء بالمرتبة الأولى البعد الثاني (التدريب والنمو)، تلتها في المرتبة الأخيرة البعد الأول (العمليات الداخلية)، كما أظهرت النتائج أن المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) له تأثير دال إحصائي في المتغير التابع (أداء المهمات) بأبعاده مجتمعة (العمليات الداخلية، والتدريب والنمو، ورضا المراجعين). وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدة توصيات، منها: ضرورة الاهتمام بتطبيقات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بعمليات إلغاء اشتراكات العميل الإلكترونية، والحرص على إتقانها بطريقة سريعة وسهلة، والحرص على الاهتمام بسير العمليات الداخلية في المؤسسة، وتحسين العلاقات بين العاملين فيها، والحرص على التزامهم بالأنظمة والقوانين.

دراسة⁽⁴¹⁾ بعنوان: استشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة. هدفت الدراسة إلى استكشاف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في دولة الإمارات العربية المتحدة. اختار الباحث عينة من دراسته من موظفي دائرة البلدية والتخطيط بإمارة عجمان. تكونت عينة الدراسة من 100 موظف، واستبيان خماسي يمثل أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية: الاستقطاب، والاختيار، والتوظيف، والتدريب، وتحسين الأداء وتقييمه، وكذلك محور خامس للذكاء الاصطناعي وأثره على الإنسان. إدارة الموارد. وخلصت الدراسة إلى أن المستقبل سيكون لتقنيات وأدوات الذكاء الاصطناعي التي سيتم الاعتماد عليها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة التحضير لتدريب العاملين على أداء العمل باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وإدخال موضوعات تتناول الذكاء الاصطناعي في جميع مستويات الدراسة.

دراسة⁽²³⁾ بعنوان: الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على المنظمات عالية الأداء - دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الذكاء الاصطناعي وتأثيره في المنظمات عالية الأداء. وقد تم اختيار وزارة العلوم والتكنولوجيا بشكل قصدي لإجراء الدراسة وتوزيع الاستبانة، وقد شملت الدراسة مديري الخط الوسط كونهم يتماشى مباشرة مع المواضيع التي تتناولها الدراسة وذلك لمعرفة أثر أنواع الذكاء الاصطناعي الأربعة التي تم دراستها والمتضمنة كلا من النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، والوكلاء الأذكاء على عمل الوزارة. لقد تم الاستعانة بالاستبانة لجمع البيانات، حيث تم توزيع أربعين استبانة وتم استرجاعها بالكامل. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود علاقة قوية وتأثير معنوي للذكاء الاصطناعي في المنظمات العالية الأداء، ووجود علاقة قوية وتأثير معنوي للنظم الخبيرة بوصفها أحد أبعاد الذكاء الاصطناعي في تعزيز دور المنظمات العالية الأداء، ووجود علاقة قوية وتأثير معنوي للخوارزميات الجينية بوصفها أحد أبعاد الذكاء الاصطناعي في تعزيز دور المنظمات العالية الأداء، ووجود علاقة قوية وتأثير معنوي للوكلاء الأذكاء بوصفهم أحد أبعاد الذكاء الاصطناعي في تعزيز دور المنظمات العالية الأداء.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة⁽⁴⁰⁾ بعنوان: أثر الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة نوعية في السياق الماليزي. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف استخدام وتأثير الذكاء الاصطناعي (AI) في إدارة الموارد البشرية بين 12 شركة موجودة في ماليزيا. تم إجراء مقابلات معمقة مع ممثلي الشركات. تم تطبيق التحليل الموضوعي لتحليل البيانات. أظهرت النتائج أن الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يستخدم بشكل أساسي في التوظيف وإدارة المواهب وعمليات الخدمة المشتركة

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

للموارد البشرية والتعلم والتطوير وإعداد التقارير والتحليلات ومساعدة الخدمة الذاتية. كشفت النتائج أيضاً أن استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يولد فوائد تشغيلية وإدارية واستراتيجية وتنظيمية ومعلوماتية وامتثال للشركات.

دراسة (41)، بعنوان: المعتقدات والقلق والاستعداد للتغيير لاعتماد الذكاء الاصطناعي بين مديري الموارد البشرية: الدور الوسيط لأنظمة العمل عالية الأداء. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الاستعداد للتغيير لاعتماد الذكاء الاصطناعي بين مديري الموارد البشرية. تم الحصول على البيانات من 417 مديرًا للموارد البشرية يعملون في الصين، توصلت نتائج الدراسة إلى أن معتقدات مديري الموارد البشرية حول الذكاء الاصطناعي وقلقهم من الذكاء الاصطناعي لها تأثير كبير على استعدادهم للتغيير، في حين أن قلقهم من الذكاء الاصطناعي يتنبأ سلبيًا باستعدادهم للتغيير.

دراسة (42)، بعنوان: استكشاف الفرص والتحديات والآفاق المستقبلية لدمج الذكاء الاصطناعي (AI) وإدارة الموارد البشرية للقطاع العام (HRM) في القطاع العام في جنوب إفريقيا. هدفت هذه الدراسة إلى فحص الديناميكيات المحيطة بتبني وتنفيذ وتفعيل معيار IR4 في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام بجنوب إفريقيا في هذا التوزيع المتكشف. تم جمع البيانات باستخدام المراجعة الشاملة للسجلات المكتوبة مثل الكتب والمقالات الصحفية وفصول الكتب وغيرها والتي تم اختيارها عمدًا لاستخدامها في هذه الدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات تحليل المحتوى والموضوعات. أثبتت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي مفيد بمعنى أنه يمكن أن يحسن تقديم الخدمات العامة في جنوب إفريقيا حيث يتم تمكين موظفي إدارة الموارد البشرية من التركيز بشكل أكبر على المجالات الاستراتيجية للإدارة من خلال تولي المسؤولية المهام الروتينية، وأنها تساعد على تقليل التحيز في التوظيف والاختيار في الخدمة العامة.

دراسة (43) بعنوان: دراسة تجريبية للذكاء الاصطناعي وأثره على وظائف الموارد البشرية. هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي ووظائف الموارد البشرية في صناعة تكنولوجيا المعلومات في دلهي / موقع NCR، أجريت هذه الدراسة على 115 متخصصًا في الموارد البشرية في مختلف قطاعات تكنولوجيا المعلومات في دلهي / منطقة إن سي آر. تم استخدام طريقة الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية والتأكد من وجود علاقة إيجابية بين هذين العاملين، مما يؤدي إلى زيادة استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل مما يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل للموارد البشرية. ومع ذلك، فإن للذكاء الاصطناعي علاقة كبيرة بالابتكار وأيضًا مع سهولة الاستخدام مما يعكس تأثيرات الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية بالابتكارات وسهولة الاستخدام.

دراسة (44) بعنوان: اتجاهات وفرص الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: تطورات للقطاع العام في البحرين. هدفت هذه الدراسة إلى فهم ظاهرة استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، وخاصة في مملكة البحرين. وكشفت الدراسة أن مملكة البحرين مع تنفيذ رؤيتها (رؤية 2030) ستتاح للقطاع العام فرصة كبيرة لمواكبة التحول الرقمي. وقد أدى ذلك إلى تغيير في تكوين القوى العاملة داخل منظمات الأعمال. فهو يتيح للنساء والرجال التنافس في العديد من الوظائف، وسيضيف هذا عبئًا جديدًا على إدارة الموارد البشرية نتيجة للمطالبة بالمساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، يسمح هذا بإدماج كبير للعنصر النسوي. يجب أن تكون تطبيقات الذكاء الاصطناعي الحديث نهجًا أساسيًا للمنظمات التي تعمل في بيئة غير متسقة.

دراسة (45)، بعنوان: الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: دراسة نوعية في السياق الهندي. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التطبيق وفوائد وتحديات التكامل والقيود المفروضة على الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في السياق الهندي. تم جمع الردود على الدراسة من مختلف متخصصي الموارد البشرية من المستوى الأعلى من خلال أشكال متعددة من المقابلات. كشفت الدراسة أن دمج الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية في الشركات الهندية كان أقل نسبيًا مقارنة بالشركات من البلدان الأخرى. حيث يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية الأخرى مثل توظيف الموظفين، وإشراك الموظفين، وتعيينات الموظفين ومزاياهم، ومكافآت الموظفين والتقدير في جميع أنحاء العالم، ولكن في الهند، يعد الاختراق في هذه الوظائف منخفضًا نسبيًا. المجالان الرئيسيان اللذان يتمتع فيهما الذكاء الاصطناعي بأكثر قدر من المشاركة في الهند هما - التوظيف والتدريب ووظائف التطوير للموارد البشرية. وأظهرت الدراسة أيضًا أن مشاركة الذكاء الاصطناعي في قسم الموارد البشرية في الشركات في الهند يعتبر أقل انتشارًا مقارنة بالمجالات الأخرى داخل المنظمة مثل التسويق، والتمويل، والإنتاج، وغيرها.

دراسة (46)، بعنوان: إدخال الذكاء الاصطناعي في وظيفة الموارد البشرية. هدفت هذه الدراسة إلى فحص مواقف الموظفين في شركة مكرسة للتوظيف الاستراتيجي نحو إدخال الذكاء الاصطناعي (AI) في عمليات عملهم والنظر في الآثار المترتبة على التدريب والتطوير. تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع سبعة موظفين كانوا يستخدمون التكنولوجيا الجديدة. تم جمع بيانات المسح من 109 موظفًا لم يستخدموا التكنولوجيا الجديدة وقت البحث. أدى إدخال الذكاء الاصطناعي إلى تحسين سرعة وكفاءة إجراءات العمل بشكل كبير. وجد البحث أن هؤلاء الموظفين الذين استخدموا التكنولوجيا الجديدة كانوا إيجابيين بشأن آثارها، مما يشير إلى أنها كانت سهلة الاستخدام وقوية ومثمرة للغاية. كانت نسبة من الموظفين الذين لم يستخدموا النظام الجديد، في وقت البحث، متأكدين من أنه سيحسن قدرتهم على القيام بعملهم. تمت مناقشة الآثار المترتبة على إدخال مثل هذا النظام ولتدريب الموظفين.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

دراسة (47)، بعنوان: تطبيق الذكاء الاصطناعي (AI) في إدارة الموارد البشرية: الوضع الحالي للذكاء الاصطناعي وتأثيره على عملية التوظيف التقليدية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار المترتبة على التطورات التكنولوجية، ولا سيما الذكاء الاصطناعي (AI)، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي مع مقابلات شبه منظمة أجريت مع ثماني شركات دولية من جميع أنحاء العالم. تظهر النتائج أن مجال الذكاء الاصطناعي في التوظيف جديد نسبياً ولا توجد العديد من الشركات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في جميع أجزاء عملية التوظيف الخاصة بهم. تشمل الأجزاء الأكثر ملاءمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف التقليدي أنشطة التوظيف مثل الاختيار المسبق والتواصل مع المرشحين وإرسال نتائج التوظيف للمتقدمين. تم النظر إلى الفوائد الرئيسية للذكاء الاصطناعي على أنها الجودة السريعة والتخلص من المهام الروتينية، في حين كان التحدي الرئيسي هو الاستعداد العام للشركات تجاه التقنيات الجديدة.

دراسة (48)، بعنوان: الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار: الابتكار والآثار لإدارة الموارد البشرية. هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار والتأثيرات على إدارة الموارد البشرية. استخدمت الدراسة مسحاً للأوراق العلمية ومواد المؤتمرات المفهرسة في قاعدة بيانات Web of Science and Scopus ونشرت بين الفترة 2000 و2018. بالإضافة إلى ذلك، تقرر إجراء استطلاع رأي مع المهنيين والمديرين حول استخدام الأداة كميسر لعملية التوظيف والاختيار وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحديد الموقع الاستراتيجي للمنطقة داخل المنظمات. تم جمع البيانات من خلال استبيانات المسح المطبقة في الفترة ما بين مارس ومايو 2019، حيث تم جمع 150 استبانة. تم إجراء تحليل وصفي كمي لتحليل تصور المتخصصين حول الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، وكذلك استخدام هذه التكنولوجيا في أتمتة العمليات والمساهمات عند استخدامها في عمليات البحث والتطوير. من بين 150 مستجيباً، 74٪ من الإناث، و61٪ فوق 36 سنة، و67.3٪ يعملون في قطاع الخدمات، وحوالي 49٪ يعملون في مجال الموارد البشرية. ولوحظ أيضاً أن حوالي 63٪ من الشركات التي شملها الاستطلاع لم تستخدم الذكاء الاصطناعي مطلقاً وأن حوالي 19٪ تستخدم الذكاء الاصطناعي أو استخدمت بالفعل في مجال خدمة العملاء. تم التحقق من عدم وجود خطوط بحث متينة في هذا الموضوع وخلص إلى أن هذه الممارسة لا تزال في مرحلة بدائية للغاية، على الرغم من أن وجهة نظر المستجيبين إيجابية حول الفوائد التي يمكن أن يجلبها الذكاء الاصطناعي لتوظيف واختيار المرشحين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ينضح من خلال العرض السابق أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تلعب دوراً بارزاً في الارتقاء بأداء المنظمات على كافة الأصعدة، حيث تساهم في فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة كما توصلت إلى ذلك دراسة (1)، أيضاً فإن لها دوراً رئيسياً في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة كما أكدت على ذلك دراسة (2)، وأكدت دراسة (19)، إلى أن توظيف الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين جودة الأداء، ودراسة (2)، ودراسة (23)، وأكدت دراسة (37)، على أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تعزز من أداء العاملين بالقطاع الحكومي، وأكدت دراسة (38)، على أن الذكاء الاصطناعي يساهم في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية، وهو ما أكدته دراسة (39)، ودراسة (40)، ودراسة (43)، ودراسة (45).

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر هو أنسب المناهج العلمية لمثل هذه الدراسة، حيث تم وصف وتحليل أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالرياض، وكذلك المعوقات التي تقف حجر عثرة أمام الوزارة في تبنيها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية، بهدف الخروج بالنتائج والتوصيات التي من شأنها تحسين الواقع وتطويره.

تكون مجتمع الدراسة الحالية من العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالرياض والبالغ عددهم نحو (6000) موظف. تم اختيار عينة قدرها (361) موظفاً بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالرياض، بواسطة الطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم حساب حجم العينة وفق جدول (Krejcie & Morgan) (49)، ويوضح الجدول (1) الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة.

جدول (1). الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة.

المتغير	مستوى التغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	87	24.1
	أنثى	274	75.9
	المجموع	361	100
العمر	أقل من 25 عام	26	7.2
	من 25 إلى 34 عام	114	31.6
	من 35 إلى 44 عام	164	45.4
	45 عامًا فأكثر	57	15.8
	المجموع	361	100
المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو أقل	15	4.2
	بكالوريوس	200	55.4
	ماجستير	137	38
	دكتورة	9	2.5
	المجموع	361	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	11	3
	5 – 10 سنوات	173	47.9
	أكثر من 10 سنوات	177	49
	المجموع	361	100

المصدر: من إعداد الباحثان

يوضح الجدول (1) الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة، حيث يتبين أن (75.9%) من المشاركين في الدراسة من الإناث، مقابل (24.1%) من الذكور، كما أن (45.4%) من المشاركين في الدراسة ممن يقع عمرهم في الفئة العمرية (من 35 إلى 44 عام)، يليهم أفراد عينة الدراسة في الفئة (من 25 إلى 34 عام)، بنسبة (31.6%) من إجمالي المشاركين في الدراسة، وكان المؤهل العلمي لنحو (55.4%) من المشاركين في الدراسة هو البكالوريوس، يليه الماجستير بنسبة (38%)، وبالنسبة لسنوات الخبرة فإن غالبية المشاركين في الدراسة ممن تقع سنوات خبرتهم في الفئة (أكثر من 10 سنوات)، بنسبة (49%) من إجمالي المشاركين في الدراسة، يليهم المشاركين في الدراسة الذين تقع سنوات خبرتهم في الفئة (5 – 10 سنوات) بنسبة (47.9%).

أدوات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وقد تم الاستعانة بدراسة (36)، ودراسة (39)، لإعداد الاستبانة، اعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي، ويوضح الجدول (2) طريقة تصحيح المقياس.

جدول (2). طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي.

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	4.21 إلى 5	3.41 إلى 4.2	2.61 إلى 3.4	1.81 إلى 2.6	1 إلى 1.8
مستوى درجة الاتجاه	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: من إعداد الباحثان

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الباحثان الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (26)، للإجابة على أسئلة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات والنسب المئوية
- 2- معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات.
- 3- معامل ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية لحساب الثابت

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: صدق الاستبانة

للتأكد من أن الاستبانة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي، تم حساب معامل الارتباط بيرسون، للتأكد من أن عبارات الاستبانة مترابطة مع بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وتوضح الجداول التالية النتائج.

جدول (3). صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور: واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

معامل الارتباط بيرسون	م	معامل الارتباط بيرسون	م
**0.511	8	**0.625	1
**0.445	9	**0.482	2
**0.455	10	**0.547	3
**0.422	11	**0.446	4
**0.423	12	**0.450	5
**0.550	13	**0.389	6
**0.444	14	**0.448	7
**0.582	الدرجة الكلية		

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (3)، أن معاملات الارتباط بيرسون لعبارات محور: واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى قوة الترابط بين عبارات المحور بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للمحور، ويؤكد ذلك على أن عبارات المحور تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

جدول (4). صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور: فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

معامل الارتباط بيرسون	م	البعد	معامل الارتباط بيرسون	م	البعد
**0.517	1	أهمية الذكاء الاصطناعي	**0.338	1	فلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي
**0.550	2		**0.397	2	
**0.525	3		**0.495	3	
**0.465	4		**0.461	4	
**0.455	5		**0.654	5	
**0.438	6		**0.465	6	
**0.582	الدرجة الكلية للبعد		**0.591	الدرجة الكلية للبعد	
**0.576	الدرجة الكلية للمحور				

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (4)، أن معاملات الارتباط بيرسون لعبارات محور: فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى قوة الترابط بين عبارات المحور بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للمحور، ويؤكد ذلك على أن عبارات المحور تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

جدول (5). صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور: متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

معامل الارتباط بيرسون	م	معامل الارتباط بيرسون	م
**0.248	7	**0.498	1
**0.296	8	**0.395	2
**0.317	9	**0.411	3
**0.364	10	**0.355	4
**0.498	11	**0.374	5
**0.274	12	**0.249	6
**0.432	الدرجة الكلية		

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (5)، أن معاملات الارتباط بيرسون لعبارات محور: متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى قوة الترابط بين عبارات المحور بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للمحور، ويؤكد ذلك على أن عبارات المحور تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

جدول (6). صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور: معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

معامل الارتباط بيرسون	م	معامل الارتباط بيرسون	م
**0.397	5	**0.334	1
**0.394	6	**0.242	2
**0.356	7	**0.390	3
		**0.379	4
		**0.458	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (6)، أن معاملات الارتباط بيرسون لعبارات محور: معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى قوة الترابط بين عبارات المحور بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية للمحور، ويؤكد ذلك على أن عبارات المحور تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ثانياً: ثبات الاستبانة

للتأكد من أن استبانة أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تتمتع بالثبات، قام الباحثان بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية للتأكد من أن الاستبانة تتمتع بالثبات، ويوضح الجدول (7) النتائج.

جدول (7). معاملات الثبات لاستبانة أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

معامل التجزئة النصفية	معامل ألفا كرونباخ	المحور
0.902	0.940	واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
0.875	0.928	فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
0.910	0.942	متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
0.832	0.897	معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
0.926	0.974	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثان

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

يتضح من الجدول (7)، ارتفاع معاملات الثبات لاستبانة أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا كرو نباخ (من 0.897 إلى 0.974)، وتراوحت قيم معاملات التجزئة النصفية (من 0.832 إلى 0.926)، وهي قيم كبيرة جداً، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

تحليل النتائج

تناول هذا الجزء تحليل وعرض بيانات الدراسة، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الاختبارات مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى أهمية عبارات الاستبانة.

تحليل السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
للتعرف على واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في الوزارة، تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم تحديد اتجاه العبارة على مقياس ليكرت الخماسي وكذلك تم ترتيب العبارات تنازلياً، وفقاً لمستوى أهميتها، ويوضح الجدول (8) النتائج.

جدول (8). واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه ليكرت
1	تستخدم الوزارة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف.	4.32	0.70	1	موافق بشدة
2	لدى الوزارة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية.	4.16	0.76	11	موافق
3	تدعم قيادة الوزارة التحويل نحو استخدام الذكاء الاصطناعي.	4.25	0.75	2	موافق بشدة
4	تحفز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي.	4.14	0.86	12	موافق
5	تهتم الوزارة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.	4.10	0.86	14	موافق
6	تستثمر الوزارة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية.	4.17	0.77	9	موافق
7	تتوفر في الوزارة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.	4.22	0.76	3	موافق بشدة
8	تصمم الوزارة الاختبارات الوظيفية آلياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي.	4.18	0.8	7	موافق
9	تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف.	4.21	0.76	5	موافق بشدة
10	تستخدم الوزارة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية.	4.16	0.79	10	موافق
11	تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الرد الآلي)، للإجابة على أسئلة المتقدمين للوظائف.	4.22	0.77	4	موافق بشدة
12	تستخدم الوزارة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف.	4.13	0.84	13	موافق
13	تقوم الوزارة بتدريب العاملين فيها على تقنيات الذكاء الاصطناعي.	4.18	0.84	8	موافق
14	تقيم الوزارة مستوى تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة فيها باستمرار.	4.21	0.76	6	موافق بشدة
المتوسط العام		4.47	0.6	موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (8) ارتفاع المتوسط العام لمحو: واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.47)، وهو متوسط يقع في

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.10 إلى 4.32)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، وفيما يلي ترتيب عبارات هذا المحور وفقاً لمستوى أهميتها.

حصلت عبارة: تستخدم الوزارة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.32)، وانحراف معياري قدره (0.70)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تستخدم محركات وبرامج التوظيف لاستقطاب الموظفين.

حصلت عبارة: تدعم قيادة الوزارة التحول نحو استخدام الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.25)، وانحراف معياري قدره (0.75)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن قيادة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تقدم الدعم الكافي في التحول نحو استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة الموارد البشرية في الوزارة.

حصلت عبارة: تتوفر في الوزارة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية. على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (4.22)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه تتوفر في الوزارة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.

حصلت عبارة: تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الرد الآلي)، للإجابة على أسئلة المتقدمين للوظائف. على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.22)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أنه تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الرد الآلي)، للإجابة على أسئلة المتقدمين للوظائف.

حصلت عبارة: تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف. على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (4.21)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أنه تستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي للتواصل مع المتقدمين للوظائف.

حصلت عبارة: تقيم الوزارة مستوى تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة فيها باستمرار. على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره (4.21)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أنه تقيم الوزارة مستوى تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة فيها باستمرار.

حصلت عبارة: تصمم الوزارة الاختبارات الوظيفية آلياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي. على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.18)، وانحراف معياري قدره (0.8)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه تصمم الوزارة الاختبارات الوظيفية آلياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي.

حصلت عبارة: تقوم الوزارة بتدريب العاملين فيها على تقنيات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي مقداره (4.18)، وانحراف معياري قدره (0.84)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه تقوم الوزارة بتدريب العاملين فيها على تقنيات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: تستثمر الوزارة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية. على المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي مقداره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه تستثمر الوزارة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية.

حصلت عبارة: تستخدم الوزارة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية. على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه تستخدم الوزارة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية.

حصلت عبارة: لدى الوزارة استراتيجية للتحول الرقمي في ممارسات الموارد البشرية. على المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أنه لدى الوزارة استراتيجية للتحول الرقمي في ممارسات الموارد البشرية.

حصلت عبارة: تحفز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي مقداره (4.14)، وانحراف معياري قدره (0.86)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق)

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أنه تحفز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: تستخدم الوزارة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف. على المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي مقداره (4.13)، وانحراف معياري قدره (0.84)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أنه تستخدم الوزارة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف.

حصلت عبارة: تهتم الوزارة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية. على المرتبة الرابعة عشر والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (4.10)، وانحراف معياري قدره (0.86)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أنه تهتم الوزارة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.

تحليل السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟

للتعرف على فلسفة وأهمية تقنيات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في الوزارة، تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم تحديد اتجاه العبارة على مقياس ليكرت الخماسي وكذلك تم ترتيب العبارات تنازلياً، وفقاً لمستوى أهميتها، وتوضح الجداول التالية النتائج.

أولاً: فلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي

جدول (9). فلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه ليكرت
1	دراسة لكيفية توجيه الحاسب لأداء أمور يؤديها الإنسان بطريقة أفضل.	4.13	0.79	5	موافق
2	بناء آلات قادرة على القيام بالمهام التي تتطلب قدرًا من الذكاء البشري.	4.16	0.78	4	موافق
3	القدرة على اداء مهام يوصف الإنسان بالذكاء عند تأديتها.	4.17	0.76	3	موافق
4	القدرة على التعديل والملاحظة والتأقلم مع مهام الوزارة.	4.18	0.76	2	موافق
5	القدرة على الاستنتاج المنطقي لحل المشكلات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.	4.23	0.77	1	موافق بشدة
6	القدرة على التقييم لحل المشكلات بهدف تعزيز اتخاذ القرارات	4.08	0.79	6	موافق
المتوسط العام		4.43	0.62	موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (9) ارتفاع المتوسط العام لبعده: فلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (4.43)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (من 4.08 إلى 4.23)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد، وفيما يلي ترتيب عبارات هذا البعد وفقاً لمستوى أهميتها.

حصلت عبارة: القدرة على الاستنتاج المنطقي لحل المشكلات التي تواجه إدارة الموارد البشرية. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.23)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقه بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يمثل القدرة على الاستنتاج المنطقي لحل المشكلات التي تواجه إدارة الموارد البشرية. كما حصلت عبارة: القدرة على التعديل والملاحظة والتأقلم مع مهام الوزارة.. على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.18)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يمثل القدرة على التعديل والملاحظة والتأقلم مع مهام الوزارة.

حصلت عبارة: القدرة على اداء مهام يوصف الإنسان بالذكاء عند تأديتها. على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.76)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يمثل القدرة على أداء مهام يوصف الإنسان بالذكاء عند تأديتها. وحصلت عبارة: بناء آلات قادرة على القيام بالمهام التي تتطلب قدرًا من الذكاء البشري. على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري قدره (0.78)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يتمثل في بناء آلات قادرة على القيام بالمهام التي تتطلب قدرًا من الذكاء البشري.

حصلت عبارة: دراسة لكيفية توجيه الحاسب لأداء أمور يؤديها الإنسان بطريقة أفضل. على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (4.13)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي هو دراسة لكيفية توجيه الحاسب لأداء أمور يؤديها الإنسان بطريقة أفضل. كما حصلت عبارة: القدرة على التقييم لحل المشكلات بهدف تعزيز اتخاذ القرارات. على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره (4.08)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن الذكاء الاصطناعي يتمثل في القدرة على التقييم لحل المشكلات بهدف تعزيز اتخاذ القرارات.

ثانيًا: أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي

جدول (10). أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه ليكرت
1	اكتساب المعلومات والقدرة على التعلم والفهم من خلال الممارسات الفعلية والتطبيقات العملية.	4.14	0.81	6	موافق
2	يملك القدرة على تحديد أولويات العمل بما يتلاءم مع أهميتها.	4.15	0.8	5	موافق
3	القدرة على أداء المهام في الوقت المحدد بأقل مستوى من الأخطاء.	4.19	0.78	1	موافق
4	القدرة على التخطيط وجدولة الأعمال.	4.17	0.77	2	موافق
5	القدرة على متابعة إنجاز المهام المطلوبة .	4.16	0.79	4	موافق
6	يساهم في رفع كفاءة المورد البشري في الوزارة.	4.17	0.79	3	موافق
المتوسط العام		4.45	0.63	موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (10) ارتفاع المتوسط العام للبعد: أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (4.45)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جدًا مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (من 4.14 إلى 4.19)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد، وفيما يلي ترتيب عبارات هذا البعد وفقًا لمستوى أهميتها.

حصلت عبارة: القدرة على أداء المهام في الوقت المحدد بأقل مستوى من الأخطاء. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.19)، وانحراف معياري قدره (0.78)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقه بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في القدرة على أداء المهام في الوقت المحدد بأقل مستوى من الأخطاء.

حصلت عبارة: القدرة على التخطيط وجدولة الأعمال. على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في القدرة على التخطيط وجدولة الأعمال.

حصلت عبارة: يساهم في رفع كفاءة المورد البشري في الوزارة. على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في كونه يساهم في رفع كفاءة المورد البشري في الوزارة.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

حصلت عبارة: القدرة على متابعة إنجاز المهام المطلوبة . على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.15)، وانحراف معياري قدره (0.8)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في القدرة على متابعة إنجاز المهام المطلوبة .

حصلت عبارة: يمتلك القدرة على تحديد أولويات العمل بما يتلاءم مع أهميتها. على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (4.14)، وانحراف معياري قدره (0.81)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في كونه يمتلك القدرة على تحديد أولويات العمل بما يتلاءم مع أهميتها.

حصلت عبارة: اكتساب المعلومات والقدرة على التعلم والفهم من خلال الممارسات الفعلية والتطبيقات العملية. على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره (4.08)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن أهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في اكتساب المعلومات والقدرة على التعلم والفهم من خلال الممارسات الفعلية والتطبيقات العملية.

تحليل السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: ما متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟

للتعرف على متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في الوزارة، تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم تحديد اتجاه العبارة على مقياس ليكرت الخماسي وكذلك تم ترتيب العبارات تنازلياً، وفقاً لمستوى أهميتها، ويوضح الجدول التالي النتائج.

جدول (11). متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه ليكرت
1	اقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية.	4.20	0.74	5	موافق
2	الشراكة مع مؤسسات ذات خبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.16	0.79	9	موافق
3	عمل دورات تدريبية لجميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي.	4.22	0.77	2	موافق بشدة
4	مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.22	0.77	3	موافق بشدة
5	نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الوزارة.	4.17	0.81	8	موافق
6	إعادة هيكلة التنظيم الإداري بما يتناسب مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.20	0.79	7	موافق
7	تبني الوزارة لخطة استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.05	0.86	12	موافق
8	تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.21	0.81	4	موافق بشدة
9	توفير الدعم المالي الكافي لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الوزارة.	4.16	0.79	10	موافق
10	اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتسمة بسهولة الاستخدام.	4.20	0.8	6	موافق
11	توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية	4.27	0.78	1	موافق بشدة
12	التحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي	4.14	0.84	11	موافق
المتوسط العام		4.51	0.64	موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحثان

يتضح من الجدول (11) ارتفاع المتوسط العام لمحوّر: متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بالوزارة، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.51)، وهو متوسط يقع في

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.05 إلى 4.27)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، وفيما يلي ترتيب عبارات هذا المحور وفقاً لمستوى أهميتها.

حصلت عبارة: توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.27)، وانحراف معياري قدره (0.78)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن أهم متطلبات تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية.

حصلت عبارة: عمل دورات تدريبية لجميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.22)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن أهم متطلبات تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في عمل دورات تدريبية لجميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (4.22)، وانحراف معياري قدره (0.77)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن أهم متطلبات تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.21)، وانحراف معياري قدره (0.81)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق بشدة) مما يشير إلى أن هناك موافقة بشدة من أفراد عينة الدراسة على أن أهم متطلبات تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: افتتاح الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية. على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (4.20)، وانحراف معياري قدره (0.74)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن افتتاح الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتسمة بسهولة الاستخدام. على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره (4.20)، وانحراف معياري قدره (0.8)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن اختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتسمة بسهولة الاستخدام من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: إعادة هيكلة التنظيم الإداري بما يتناسب مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.20)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن إعادة هيكلة التنظيم الإداري بما يتناسب مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الوزارة. على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي مقداره (4.17)، وانحراف معياري قدره (0.81)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن نشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الوزارة من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: الشراكة مع مؤسسات ذات خبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن الشراكة مع مؤسسات ذات خبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: توفير الدعم المالي الكافي لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الوزارة. على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي مقداره (4.16)، وانحراف معياري قدره (0.79)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن توفير الدعم المالي الكافي لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الوزارة من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملياتها.

حصلت عبارة: التحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي مقداره (4.14)، وانحراف معياري قدره (0.48)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على أن التحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالوزارة من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

حصلت عبارة: تبني الوزارة ل خطة استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثانية عشر والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (4.05)، وانحراف معياري قدره (0.86)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن تبني الوزارة لخطه استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من متطلبات تبني الوزارة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي.

تحليل السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع على: ما معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية؟
للتعرف على معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في الوزارة، تم الاعتماد على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم تحديد اتجاه العبارة على مقياس ليكرت الخماسي وكذلك تم ترتيب العبارات تنازلياً، وفقاً لمستوى أهميتها، ويوضح الجدول التالي النتائج.

جدول (12). معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه ليكرت
1	قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي.	4.1	0.8	2	موافق
2	عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة.	4.13	0.78	1	موافق
3	قلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في الوزارة.	4.1	0.81	3	موافق
4	عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.	4.02	0.90	6	موافق
5	مقاومة التغيير لإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمل الوزارة من قبل الموظفين.	4.07	0.86	4	موافق
6	قلة البيانات الصحيحة لتحقيق متطلبات الذكاء الاصطناعي	4.05	0.85	5	موافق
7	عدم وجود فريق من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة	4.01	0.95	7	موافق
المتوسط العام		4.35	0.66	موافق بشدة	

يتضح من الجدول (12) ارتفاع المتوسط العام لمحو: معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بالوزارة، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.35)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.01 إلى 4.13)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، وفيما يلي ترتيب عبارات هذا المحور وفقاً لمستوى أهميتها.

حصلت عبارة: عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة. على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.13)، وانحراف معياري قدره (0.78)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة من أهم المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

حصلت عبارة: قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.1)، وانحراف معياري قدره (0.8)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن قلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي من أهم المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

حصلت عبارة: قلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في الوزارة. على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (4.1)، وانحراف معياري قدره (0.81)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن قلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

في الوزارة من أهم المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

حصلت عبارة: مقاومة التغيير لإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمل الوزارة من قبل الموظفين. على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (4.07)، وانحراف معياري قدره (0.86)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن مقاومة التغيير لإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمل الوزارة من قبل الموظفين من المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

حصلت عبارة: قلة البيانات الصحيحة لتحقيق متطلبات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (4.05)، وانحراف معياري قدره (0.85)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن قلة البيانات الصحيحة لتحقيق متطلبات الذكاء الاصطناعي من المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

حصلت عبارة: عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره (4.02)، وانحراف معياري قدره (0.90)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

حصلت عبارة: عدم وجود فريق من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة. على المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (4.01)، وانحراف معياري قدره (0.95)، والمتوسط الحسابي لهذه العبارة يقع في الفئة (موافق) مما يشير إلى أن هناك موافقه من أفراد عينة الدراسة على أن عدم وجود فريق من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة من المعوقات التي تواجه الوزارة في استخدامها لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عملية إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المنافشة

مناقشة نتائج السؤال الأول: واقع تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي

بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.47)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.10 إلى 4.32)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، مما يدل على أن هناك موافقة من أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور، حيث تستخدم الوزارة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف، وتدعم قيادة الوزارة التحول نحو استخدام الذكاء الاصطناعي، وتتوفر في الوزارة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية، وتستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الرد الآلي)، للإجابة على أسئلة المتقدمين للوظائف، وتقيم الوزارة مستوى تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة فيها باستمرار، وتعمل الوزارة على تصميم الاختبارات الوظيفية آلياً بما يتناسب مع الوصف الوظيفي، وتقوم الوزارة بتدريب العاملين فيها على تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتستثمر الوزارة في مجالات التطوير الرقمي في ممارسات الموارد البشرية، وتستخدم الوزارة برامج وتطبيقات أو خوارزميات فحص السيرة الذاتية في إدارة الموارد البشرية، ولدى الوزارة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية، وتحفز الوزارة الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي، وتستخدم الوزارة برامج تحليل تعابير الوجه لفحص المتقدمين للوظائف، وتهتم الوزارة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: فلسفة وأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد فلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي (4.43)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (من 4.08 إلى 4.23)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، مما يدل على ارتفاع وعي العاملين في الوزارة بمفهوم وفلسفة تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (39)، والتي هدفت إلى دراسة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية. وبالنسبة لأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، فبلغ المتوسط العام لها (4.45)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (من 4.14 إلى 4.19)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق)، مما يدل على وعي العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية بأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي ودورها البارز في تحسين أداء الوزارة.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

مناقشة نتائج السؤال الثالث: متطلبات تبني وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية لتقنيات الذكاء الاصطناعي

بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.51)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.05 إلى 4.27)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، حيث تمثلت أهم هذه المتطلبات في توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية، وضرورة عمل دورات تدريبية لجميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي، و مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي، و تغيير الأنظمة واللوائح بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، واقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية. واختيار تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتمسة بسهولة الاستخدام. وإعادة هيكلة التنظيم الإداري بما يتناسب مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ونشر ثقافة استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الوزارة، والشراكة مع مؤسسات ذات خبرة في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتوفير الدعم المالي الكافي لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الوزارة، والتحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتبني الوزارة لخطة استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة⁽³⁶⁾، والتي هدفت إلى التعرف على واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتي توصلت إلى أن أهم متطلبات تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي تتمثل في اقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي بمتوسط حسابي (4.55)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً، كما أكدت دراسة⁽³⁶⁾، على أهمية الشراكة مع المؤسسات ذوي الخبرة في المجال، وعقد دورات تدريبية للعاملين لتعريفهم بتطبيقات الذكاء الاصطناعي وأهميتها.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: معوقات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (4.35)، وهو متوسط يقع في الفئة المرتفعة جداً مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور بدرجة موافق بشدة. كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور (من 4.01 إلى 4.13)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق)، حيث تمثلت أهم هذه المعوقات في عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة، وقلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في الوزارة، ومقاومة التغيير لإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمل الوزارة من قبل الموظفين، وقلة البيانات الصحيحة لتحقيق متطلبات الذكاء الاصطناعي، وعدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وعدم وجود فريق من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة⁽³⁶⁾، والتي توصلت إلى أن أهم المعوقات التي تواجه عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتمثل في: قلة الكوادر المؤهلة للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وعدم وجود فريق من الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي بشكل دائم داخل العمادة، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين.

الاستنتاج:

- تتبنى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية تقنيات الذكاء الاصطناعي بدرجة كبيرة جداً.
- تستخدم الوزارة محركات وبرامج التوظيف للبحث عن الطالبين للوظائف، وتدعم قيادة الوزارة التحول نحو استخدام الذكاء الاصطناعي.
- تتوفر في الوزارة البيئة التقنية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية، وتستخدم الوزارة تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل الرد الآلي)، للإجابة على أسئلة المتقدمين للوظائف، وتقيم الوزارة مستوى تقنيات الذكاء الاصطناعي المطبقة فيها باستمرار.
- لدى العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وعي كافي بفلسفة وأهمية تطبيقات الذكاء الاصطناعي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- هناك العديد من المتطلبات لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومنها: توفير البيانات والمعلومات لكل وظيفة بدقة عالية، وضرورة عمل دورات تدريبية لجميع منسوبي الوزارة في مجال الذكاء الاصطناعي، و مشاركة جميع منسوبي الوزارة في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتغيير الأنظمة واللوائح

هدى أحمد إبراهيم عبد النبي ، نجاح شارد محسن العتيبي

بما يتوافق مع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، واقتناع الإدارة العليا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير ممارسات الموارد البشرية.

- هناك العديد من المعوقات لتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومنها: عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة، وقلة المخصصات المالية لبرامج تدريب الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في الوزارة، ومقاومة التغيير لإدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمل الوزارة من قبل الموظفين.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، فإنها توصي بالآتي:

- ضرورة إدخال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في كافة وظائف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومنها عملية الاستقطاب والتعيين، والرواتب والمكافآت والحوافز وعدم الاعتماد على الطرق التقليدية.
- العمل على توفير الكوادر المؤهلة فنياً وإدارياً للتعامل مع تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة عن طريق إقامة دورات تدريبية بشكل مستمر لتنمية مهارات العاملين في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة وجود فريق من الخبراء في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل الوزارة بشكل دائم، عن طريق الشراكة مع الشركات الرائدة في مجال الذكاء الاصطناعي حتى يتم إكساب منسوبي الوزارة وتأهيلهم لاستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- العمل على الحد من مقاومة التغيير من قبل الموظفين في الوزارة من خلال عمل دورات تدريبية لهم، ونشر ثقافة وأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- استقطاب الخبراء في مجال الذكاء الاصطناعي بشكل دائم للعمل داخل الوزارة.
- ضرورة أن يكون لدى الوزارة استراتيجية للتحويل الرقمي في ممارسات الموارد البشرية.
- ضرورة قيام الوزارة بتحفيز الموارد البشرية للإبداع في مهارات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة اهتمام الوزارة بالتدريب على تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.
- ضرورة تبني الوزارة لخطة استراتيجية تسمح باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة تدريب الوزارة للعاملين فيها على أن الذكاء الاصطناعي هو دراسة لكيفية توجيه الحاسب لأداء أمور يؤديها الإنسان بطريقة أفضل.
- ضرورة تدريب الوزارة للعاملين فيها على أن الذكاء الاصطناعي هو القدرة على التقييم لحل المشكلات بهدف تعزيز اتخاذ القرارات.
- ضرورة التحديث المستمر لكافة تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة اقتناع الإدارة العليا بأهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- ضرورة توافر البيانات الصحيحة لتحقيق متطلبات الذكاء الاصطناعي

المقترحات البحثية

- إجراء دراسات مستقبلية حول دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أداء وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- إجراء دراسات مستقبلية حول أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- إجراء دراسات مستقبلية حول المعوقات التي تواجه المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية في تبني تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أعمالها.
- إجراء دراسات مستقبلية حول أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على رضا عملاء وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المراجع

- 1-الصالح، غادة أحمد (2022). العلاقة بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وفعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار) في الشركات الصغيرة والمتوسطة. مجلة جامعة العين للأعمال والقانون. الإصدار الأول، السنة السادسة.
- 2-العنزي، ثامر عطية (2022). الذكاء الاصطناعي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في بيئة الأعمال وفقاً لمرتكزات رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. مج6، ع13.

أهمية الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية دراسة تطبيقية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

- 3- أصرف، حامد جودت (2019). استشراف مستقبل وظائف إدارة الموارد البشرية في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي: دراسة مطبقة على دائرة البلدية والتخطيط في إمارة عجمان الإمارات العربية المتحدة. جرش للبحوث والدراسات، مج21.
- 3-Mesquita, L.D. (2018). "O Consumidor" Artificial": Aproximações entre a Inteligência Artificial eo Marketing. Encontros da ANPAD-Enanpad. Curitiba, PR-Brasil.
- 4- Kaplan, A. and Haenlein, M. (2019). Siri, in my hand: Who is the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. Business Horizons, 62(1):15-25.
- 5- الشوابكة، عدنان (2017). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية العاملة في محافظة الطائف. جامعة الطائف، مجلة العلوم الإنسانية (الإدارة والاقتصاد). مج15، ع4.
- 6-Chang, W. Y. (2019). A data envelopment analysis on the performance of using artificial intelligence-based environmental management systems in the convention and exhibition industry. Ekoloji Dergisi, (107).
- 7-Nadimpalli, M. (2017). Artificial Intelligence Risks and Benefits. Int. J. Innovative Res. Sci., Engineering and Technology, 6(6): 1-5.
- 8-محمد، يزيد ذيب عبد الله محمد (2016). دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ع6.
- 9-ميرغني، صفية محمد (2018). دور تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تنمية الموارد البشرية (دراسة ميدانية بجامعة شندي). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة شندي. السودان.
- 10- Wisskirchen, G.; Biacabe, B.T.; Bormann, U.; Muntz, A.; Niehaus, G.; Soler, G.J. and von Brauchitsch, B. (2017). Artificial intelligence and robotics and their impact on the workplace. IBA Global Employment Institute, 11(5):49-67.
- 11- Rodney, H.; Valaskova, K. and Durana, P. (2019). The artificial intelligence recruitment process: How technological advancements have reshaped job application and selection practices. Psychosociological Issues in Human Resource Management, 7(1):42-47.
- 12- Upadhyay A, K. & Khandelwal., K. (2018)"Applying artificial intelligence: implications for recruitment", Strategic HR Review, 17(5), 255-258
- 13- Market Big Data (2018). <https://wikibon.com/wikibons-2018-big-data-analytics-market-share-report/>
- 14- Pérez, J.B. and Falótico, A.J.A. (2019). Various perspectives of labor and human resources challenges and changes due to automation and artificial intelligence. Academicus, (20):106.
- 15- حسن، أسماء أحمد (2020). السيناريوهات المقترحة لدور الذكاء الاصطناعي في دعم المجالات البحثية والمعلوماتية بالجامعات المصرية. مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج27، عدد 125.
- 16- Tilak, G. (2020). Artificial intelligence: A Better and innovative technology for enhancement and sustainable evolution in education system. Int. J. Disaster Recovery and Business Continuity, 11(1):552-560.
- 17- Alsedrah, M. (2017). Artificial intelligence, advanced analysis, and design: CNIT380, AUM.
- 18- المقيطي، سجاد أحمد، وأبو العلا، ليلي محمد (2022). واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. مج42، ع2.
- 19- خوالد، أبو بكر وآخرون (2019). تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين -ألمانيا.
- 20- Popenici, S. and Kerr, S. (2017). Exploring the impact of artificial intelligence on teaching and learning in higher education. Popenici and Kerr Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 12(22):1-13

- 21- Ocana-Fernandez, Y. and Valenzuela-Fernandez, GarroAburto, L. (2019). Artificial intelligence and its implications in higher education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2):536-568.
- 22- عجم، إبراهيم محمد حسن (2018). الذكاء الاصطناعي وانعكاساته على المنظمات عالية الأداء: دراسة استطلاعية في وزارة العلوم والتكنولوجيا. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، س41، ع115، 88 - 102.
- 23- Abdolshah, M.; Moghimi, M. and Khatibi, S.A. (2018). Investigating competitive advantage in banking industry based on Porter's Generic strategies: IRANs newly established private banks. *International Journal of Applied Management Sciences and Engineering (IJAMSE)*, 5(1):52-62.
- 24- Marius, S.; Tim, S. and Christin, H. (2019). Artificial intelligence in the process industries technology overview, case studies, and success factors. *J. Business Chemistry* No. 1.
- 25- Kenji, S. (2013). *Artificial Neural Network: Architectures and Applications*", McGraw-Hill/Irwin, New York.
- 26- Yasir, S.R. and Ahmad, K. (2014). Creating Business Intelligence through machine Learning: An Effective Business Decision Making Tool, *Information and Knowledge Management* vol. 4, No. 1.
- 27- الهاشمي، ميادة الهاشمي (2016). العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة، الجامعة السورية الخاصة، سوريا.
- 28- سهيلة، محمد عباس (2003). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 29- Tambe, P.; Cappelli, P. and Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4): 15- 42.
- 30- Van Esch, P.; Black, J.S. and Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90:215-222
- 31- Wibawa, J.C.; Izza, M. and Sulaeman, A. (2018). HRIS (human resources information system) design for small for micro, small and medium enterprises. In *IOP conference series: materials science and engineering*, 407(1): 012134).
- 32- Meister, J. (2019). Ten HR Trends in The Age of Artificial Intelligence. *Forbes*. *Forbes Magazine*, January 9
- 33- Strohmeier, S. and Piazza, F. (2015). Artificial intelligence techniques in human resource management—a conceptual exploration. In *Intelligent techniques in engineering management* (pp. 149-172). Springer, Cham.
- 34- Stuart, R. and Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Third Edition. Prentice Hall Press Upper Saddle River.
- 35- الداود، منيرة بنت عبد العزيز بن عبد الله (2021). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ع5، 49 - 93.
- 36- التليدي، مفلح جابر مسفر (2021). أثر إدخال الذكاء الاصطناعي على مستقبل وظائف العاملين في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تطبيقية على وزارة العدل بمنطقة عسير. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، مج5، ع1، 79 - 96.
- 37- العزام، نورة محمد (2020). دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، مج84، عدد أبريل، ج1.
- 38- جعفر، أمين محمود (2020). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. *مجلة بحوث التربية الشاملة*، ع3، 1 - 26.
- 39- Sithambaram, R.A. and Tajudeen, F.P. (2022). Impact of artificial intelligence in human resource management: a qualitative study in the Malaysian context. *Asia Pacific J. Human Resources*.
- 40- Suseno, Y.; Chang, C.; Hudik, M. and Fang, E.S. (2022). Beliefs, anxiety and change readiness for artificial intelligence adoption among human resource managers: the moderating role of high-performance work systems. *Int. J. Human Res. Manag.*, 33(6):1209-1236.

- 41- Chilunjika, A.; Intauno, K. and Chilunjika, S.R. (2022). Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges, and prospects. SA J. Human Res. Manag., 20:12.
- 42- Bhardwaj, G.; S.V. Singh, and V. Kumar, (2020). An Empirical Study of Artificial Intelligence and its Impact on Human Resource Functions," 2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM), 2020, pp. 47-51, Doi: 10.1109/ICCAKM46823.2020.9051544.
- 43- Abdeldayem, M.M. and Aldulaimi, S.H. (2020). Trends and opportunities of artificial intelligence in human resource management: Aspirations for public sector in Bahrain. Int. J. Scientific and Technol. Res., 9(1):3867-3871.
- 44- Premnath, E. and Chully, A.A. (2020). Artificial intelligence in human resource management: a qualitative study in the Indian context. J. University of Architecture & Technology, XI:1193-1205.
- 45- Niehueser, W. and Boak, G. (2020). Introducing artificial intelligence into a human resources function. Industrial and commercial training, 52(2):121-130.
- 46- Johansson, J. and Herranen, S. (2019). The application of artificial intelligence (AI) in human resource management: Current state of AI and its impact on the traditional recruitment process.
- 47- Jatoba, M.; Gutierrez, I.; Fernandes, P.O.; Teixeira, J.P. and Moscon, D. (2019). Artificial intelligence in the recruitment & selection: innovation and impacts for the human resources management. In 43rd International Scientific Conference on Economics and Social Development – pp 96-104, Aveiro.
- 48- Krejcie, J. and Morgan, M. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30: 607- 610.

The importance of artificial intelligence in human resources management and social development

Applied study: Ministry of Human Resources and Social Development, KSA

Hoda Ahmed Ibrahim Abdelnabi and Najah Shard Mohsen Al-Otaibi

Arab East Colleges for Postgraduate Studies - Riyadh - Saudi Arabia

*Corresponding author E-mail: haabdelnabi@arabeast.edu.sa

dr.noura.ahmed2@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to evaluate the use of artificial intelligence techniques in human resources management and social development for employees of the Ministry of Human Resources and Social Development in the Kingdom of Saudi Arabia and to identify obstacles to the use of this technology. To achieve this, the study relied on the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as a tool to collect data from a sample of (361) individuals working in the Saudi Ministry of Human Resources and Social Development who were selected by a simple random method.

The results indicated that the ministry of Human Resources and Social Development at Saudi Arabia has adopted artificial intelligence applications to a very large extent, as the general average of the responses of the study sample members to the statements of this axis was (4.47), which is an average that falls in the very high category, and that the employees of the ministry have sufficient awareness of the philosophy and importance of artificial intelligence applications, with an average of (4.43) and that the most important requirements for employing artificial intelligence applications in the ministry are providing data and information for each job with high accuracy, and the necessity of building the capabilities of all ministry employees in the field of artificial intelligence through training courses. In addition to the importance of the participation of all Ministry employees in adopting artificial intelligence applications, and changing the rules and regulations in accordance with the use of these applications. The most important obstacles to the use of artificial intelligence technologies in human resources management and social development were the lack of qualified competencies to use these technologies within the ministry, the lack of financial allocations for human resources training programs in the field of artificial intelligence, the lack of financial allocations necessary to develop artificial intelligence systems in the ministry, and resistance to change. The study recommended the necessity of introducing artificial intelligence applications into all functions of the Ministry of Human Resources and Social Development, including the recruitment and appointment process, salaries, rewards and incentives, and not relying on traditional methods, and working to provide technically and administratively qualified personnel to deal with artificial intelligence applications within the ministry by holding training courses. Continuously developing workers' skills in using artificial intelligence techniques.

Keywords: Artificial intelligence, human resources, social development.