

دور أدوات الذكاء الصناعي في تعزيز أساليب إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية لعينة من الجامعات الأهلية - جامعة الإمام الصادق وجامعة القلم

روى أحمد إبراهيم

أستاذ مساعد دكتور، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق
roy54@tu.edu.iq

المستخلص

يسعى البحث إلى بيان أدوات الذكاء الصناعي مجتمعة بأبعادها الثلاث (ADP, Workday) (WFM, Workforce) في تعزيز أساليب إدارة الموارد البشرية (أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني، أسلوب إدارة الموهبة، أسلوب تطوير المهارات القيادية) في عينة من الجامعات الأهلية فقد حدد هدف من وضع المخطط الافتراضي والذي وضع ضمن المنهج العلمي والاستطلاعي، من ثم صياغة فرضيات البحث وتم اختبارها باستخدام الطرق الإحصائية الملائمة وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائي (SPSS). بشكل عام تم اعتماد المنهج الوصفي في بيان الأطر النظرية والتحليلي لاختبار وتحليل فرضيات البحث، فيما تكون مجتمع الدراسة بالعاملين في الجامعتين في المستويات الإدارية الثلاثة، وكان حجم العينة بواقع (61) فرد من المدراء ومدراء الأقسام والشعب والوحدات والموظفين الإداريين. وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات كان أهمها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أدوات اذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية بدلالة ابعادها في مجتمع عينة الدراسة. ختاماً أوصى بضرورة الاهتمام البشرية. أساس مناسب أدوات الذكاء الاصطناعي للعمليات الجديدة من خلال اجراء التغيرات الهيكلية وتعزيز عمليات التعاون والاستعانة بالمصادر المناسبة من أجل النهوض والمحافظة على البقاء والاستمرار وتطوير أساليب إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: أدوات الذكاء الاصطناعي، أساليب إدارة الموارد البشرية.

The Role of Artificial Intelligence Tools in Enhancing Human Resources Management Methods: An Applied Study of a Sample of Private Universities - Imam Sadiq University and Al-Qalam University

Roa Ahmed Ibrahim

Assistant Professor, Department of Business Administration, College of Management and Economics, Tikrit University, Iraq
roy54@tu.edu.iq

Abstract

We specialize in searching for artificial intelligence tools combined in their three dimensions (Workday, ADP Workforce, WFM) in the field of administrative cooperation for human resources management (distinctive electronic communication method, talent management method, diverse skills development method) in Artica private universities, and the goal of the appropriate situation has been identified. The hypothetical, which was placed within scientific learning for my learning, then formulating research hypotheses and testing them using compatible statistical methods and using the statistical program (SPSS). In general, descriptive models were adopted to explain the specialized and analytical frameworks for the research movements, so that the study population consisted of employees at the two universities at the three administrative levels, and the sample size was (61) individuals from managers and directors of departments, divisions, and the three administrative units. The research reached several results, the most important of which was the existence of a significant correlation between smart tools and human resources management methods and their dimensions in the technical study community. Finally, I am completely confident in providing the basis for artificial intelligence tools for new operations through procedures for initiating cooperative

operations and cooperating with optimal resources in order to advance and maintain survival and continuity, as well as methods of human resources management.

Keywords: Artificial Intelligence Tools, Human Resources Management Methods.

المقدمة

ازدادت في السنوات الأخيرة من جميع جوانب الحياة والعمل تأثير استخدام آليات الذكاء الاصطناعي الواسعة في أساليب إدارة الموارد البشرية فمع تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة ضمن الجيل المتقدم من التطورات، أصبح في الإمكان المستطاع من محاكاة الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية مثل التعلم وحل المشكلات والتنميط والتقييم في اتخاذ القرارات وصنع القرار، كالفحص الذكي للسير الذاتي، واستخدام أدوات المحادثة التفاعلية للإجابة على كثيرة من استفسارات الأفراد العاملين، وتخفف هذه التقنية من الأنماط والنهام التي يستوجب على كل العاملين الالتزام بها، كالفحص الذكي لسير الذاتية واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي من أجل تحفيز العاملين واثراء الحس الثقافي والابداعي لديهم.

ومن هذا المنطلق، تم تقسيم الدراسة إلى أربعة أجزاء خصص الأول لمنهجية الدراسة ومشكلة البحث وفرضيات البحث، والثاني مفهوم وأهمية الذكاء الاصطناعي في تعزيز أساليب إدارة الموارد البشرية من حيث المفهوم، والثالث تناول الجانب العملي وتحليل العلمي والرابع اختتمت الدراسة بأهم الاستنتاجات والتوصيات. استناداً إلى ما تقدم يمكن تقسيم البحث إلى أربعة محاور.

المحور الأول: منهجية البحث وإجراءاتها

أولاً: مشكلة البحث تضمنت الإدارة في الوقت الحالي والجديد إلى عدة مصوغات في موضوعات أثارت الجدل لدى مؤسسي علم الإدارة والتي استحوذت على أهمية كبيرة في تعزيز الموقف للمنظمات من أجل تعزيز موقفها ومن هذه الموضوعات هو الذكاء الاصطناعي ودوره المهم في التحول المنظمي التقني وعلى الرغم من امتلاك المنظمات لهذه التقنية لكن لا يوجد مورد بشري يستطيع الالمام بجميع مصوغاتها مما لفت أنظار المهتمين إلي الالمام بها مما أدى ذلك إلى لفت أنظار الباحثة من أجل الاهتمام ووضع الدراسات المهمة

والسماح للمؤسسات والمنظمات إلى اجراء المسح الأولي لدراسة ومن أجل استخدامها وتطبيقها في منظماتهم، وبالتالي يمكن إرجاع أسئلة البحث إلى الأسئلة التالية:

أ. أن العينة البحثية هل لها الفكرة للاهتمام بتقنيات الذكاء الاصطناعي وأهميتها في تعزيز أساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمات التعليمية المبحوثة؟

ب. ما هي آلية ونوعية الربط وعلاقة التأثير بين كل من تقنيات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية المبحوثة لدى النموذج المبحوث؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن آلية الاهتمام بالبحث وذلك من خلال رصد مجموعة من الآليات النظرية والتطبيقية وذلك من أجل تعزيز مكانة الموضوعين والذي يمثل إضافة كبيرة للمؤسسات ويمكن تلخيص أهمية البحث من خلال إدراك خلال الآتي:

1. الوعي والاهتمام بتقنيات الذكاء الاصطناعي في عملية اتخاذ القرارات لما له من دور فعال ومهم في تقويم أساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.

2. تم توجيه البحث حول إمكانية استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي (وعلى رأسها المنظمتين المبحوثتين) على أهمية تأكيدها على أساليب المهمة للموارد البشرية وكيفية استخدامها لتنسيق من أجل تحقيق المهمة المنشود لها لدى العينة الميدانية المبحوثة.

ثالثاً: أهداف البحث

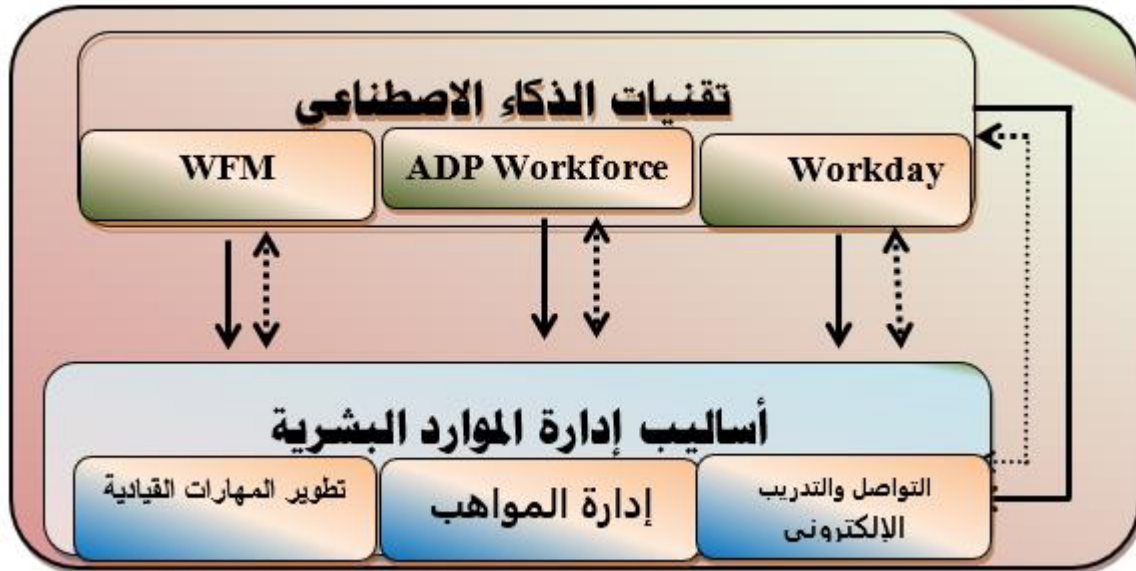
استخلص البحث أهدافه من خلال البحث إلى تحديد دور تقنية الذكاء الاصطناعي في العينة المبحوثة المتمثلة بالمنظمتين المبحوثتين في المؤسسة التعليمية لمجتمع عينة البحث فضلاً عما تحققه أهدافها التالية:

1. المعرفة على أفق الاهتمام والإدراك لعينة المبحوث عنها لمفهوم تقنية الذكاء الاصطناعي وأعمالها وممارساتها ومدى تطبيقها له.

2. المقدرة على فهم الواضح والادراك العينة المبحوثة على توثيق أساليب إدارة المورد البشري والتميز عن المنظمات الأخرى المماثلة من خلال اهتمامها بتقنية الذكاء الاصطناعي لدى عينة البحث.
3. تم وضع مجموعة من الاقتراحات تعتمد الخطة الافتراضية وفرضيتها من خلال ما تم وضعه وتحليله ضمن إطار البحث الذي تم وضعه بالاعتماد على تحليل الباحث واكتشافه.

رابعاً: مخطط الفرضي للبحث

من أجل البحث واستكمالاً لمضامين أبعاده النظرية والميدانية وبغية لمعالجة مشكلة البحث والسعي نحو تحقيق أهدافها للبحث تم تصميم مخطط اعتباري الذي يشير إلى لوجود علاقة تأثير بين أدوات الذكاء الاصطناعي بوصفه بعداً مستقلاً وأساليب إدارة الموارد البشرية بتصويرها المسافة المعتمدة لذلك كتعبير عن حلول مؤقتة والتي افترضها الباحث لإجابة الأسئلة والتي أثرت في المشكلة للبحث.



الشكل (1): مخطط البحث الفرضي

خامساً: فرضيات البحث

بناء على الرسم والشكل الافتراضي أعلاه تم وضع مجموعة من الفرضيات الرئيسة التي سوف يعتمدها الباحث في عملية التحليل الميداني للبحث المصاغ والتي من أهمها:

• الافتراض الرئيسي الأول:

توجد هناك علاقة ارتباط معنوية بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية والمنظمات المختصة في العينة المبحوثة.

• الافتراض الرئيسي الثاني:

هناك علاقة تأثير كبيرة بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمات المبحوثة.

المحور الثاني: الجانب النظري

أولاً: أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية

يتزايد تأثير تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي (AI) في جميع جوانب الحياة والعمل، بما في ذلك تأثيرها الأوسع على ممارسات إدارة الموارد البشرية في ت، يمكنه محاكاة الوظائف الإدراكية البشرية مثل التعلم وحل المشكلات والتنميط والتقييم واتخاذ القرارات، يتم أتمته أجزاء كبيرة من وظيفة الموارد البشرية، مثل الفحص الذكي للسيرة الذاتية واستخدام روبوتات الدردشة للرد على استفسارات الموظفين. تحرر هذه التقنيات أخصائيي الموارد البشرية من المهام اليدوية الروتينية التي تشغل معظم ساعات عملهم، مما يسمح لهم بقضاء ذلك الوقت في مهام أكثر إنتاجية مثل تحفيز الموظفين وإثراء حساسيتهم الثقافية والإبداعية، والتخطيط للتنفيذ السلس، يمكن للشركات اختيار أداة المعالجة الآلية لكشوف المرتبات التي تعمل على تحسين عملية دفع الرواتب وتقليل الأخطاء وتضمن عدم الاحتيال. يمكن أن يكون الذكاء الاصطناعي مساعداً قيماً، لكنه لا يمكنه أن يحل محل الحدس والإبداع البشري (Weiser, Benjamin, 2023).

ثانياً: أبعاد أدوات الذكاء الاصطناعي:

1. Workday: يقدم تحليلات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لإدارة الأداء، وتوفير رؤى حول أداء القوى العاملة، وتحديد الاتجاهات واقتراح إجراءات لتحسين مؤشرات الأداء الرئيسية، يستخدم الذكاء

الاصطناعي لتحليل وتعزيز الأوصاف الوظيفية من أجل الشمولية والحياد بين الجنسين والفعالية الشاملة - مثال: يوفر رؤى وتوصيات بشأن تعديلات اللغة لجذب مجموعة متنوعة من المرشحين عبارة عن منصة سحابية تتمتع بقدرات الذكاء الاصطناعي وتوفر حلولاً للموارد البشرية، بما في ذلك إدارة التعويضات. يتضمن التسعير عادة رسوم الاشتراك بناءً على عدد المستخدمين والوحدات المحددة الموقع الإلكتروني، يستخدم الذكاء الاصطناعي لتنبؤات كشوف المرتبات، وإدارة بيانات الموظفين، ومراقبة الامتثال مما يوفر حلاً شاملاً لكشوف المرتبات ومهام الموارد البشرية. (Turner, Jordan. 2023).

2. ADP Workforce Now: ميزات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة لتبسيط المهام مثل كشوف المرتبات وتتبع الوقت وإدارة المواهب. ويقدم تحليلات تنبؤية للمساعدة في تحديد اتجاهات القوى العاملة وتحسين تخصيص الموارد، تعرض هذه المنصات كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة لتحسين الكفاءة وتعزيز عملية صنع القرار ومواءمة الموارد البشرية مع الأهداف التنظيمية. عند النظر في النظام الأساسي، يجب على المؤسسات تقييم احتياجاتها الخاصة واختيار النظام الذي يتوافق مع حجمها ومتطلباتها.

3. WFM: تحويل تخطيط القوى العاملة أو إدارة واجهات العمل (WFM) باستخدام الذكاء الاصطناعي في المشهد الديناميكي للأعمال الحديثة، يعد تأمين المواهب المناسبة أمرًا بالغ الأهمية، ومع ذلك فإن التنبؤ باحتياجات التوظيف المستقبلية يثبت أنه أمر معقد. أدخل الذكاء الاصطناعي (A)، وهو قوة ثورية تعيد تشكيل تخطيط القوى العاملة. يمكن أن يؤدي دمج الذكاء الاصطناعي في استراتيجية تخطيط القوى العاملة لديك إلى تعزيز الكفاءة وتوفير هذه الطبعة من عمل الذكاء الاصطناعي يستكشف التأثير العميق للذكاء الاصطناعي على عمليات الموارد البشرية، ويقدم أساليب مبتكرة: (Stories From Hilton,2023).

- التدريب والتطوير الشخصي.
- تحديد الفجوات في المهارات.
- تحسين توظيف المواهب ووضعهم في الوظيفة المناسبة لهم.
- الصورة في مواءمة الموارد البشرية مع أهداف العمل.

مع تطور الموارد البشرية من القرارات القائمة على الحدس إلى الاستراتيجيات القائمة على البيانات، يظهر الذكاء الاصطناعي كأداة لا غنى عنها في تخطيط القوى العاملة. إن توقع الاحتياجات ومعالجة الفجوات وتصميم برامج التدريب يضمن احتفاظ الشركات بميزة تنافسية. باستخدام الذكاء الاصطناعي تعمل الموارد البشرية على مواءمة استراتيجية المواهب مع أهداف العمل، ودفع النمو وتعزيز الابتكار في المشهد المتطور باستمرار لمكان العمل الحديث.

أساليب إدارة الموارد البشرية

1. التواصل والتدريب الإلكتروني:

المعلومات هي في الأساس مصدر قوة ونتيجة لذلك، شهدت أنظمة المعلومات تغيرات ثورية كانت التكنولوجيا هي الأبرز في هذا العصر. فقد دخلت التكنولوجيا جميع مجالات الحياة ولم تترك مجالاً إلا وترسخت فيه. كما غيرت التكنولوجيا معايير العالم والتجارة والاقتصاد والسياسة وموازن القوى والنفوذ. وظهرت مصطلحات جديدة مثل البلوك تشين، والبيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، والمحافظ الإلكترونية، والعملية الرقمية، والتعدين الإلكتروني، والتعدين الإلكتروني، والقراصنة الأخلاقيين، والمنصات الإلكترونية، والمنصات الاجتماعية، والسحابة وغيرها الكثير، مما أثرى اللغة بمسمياتها وتعريفاتها الجديدة، إذا لم نلحق بالركب ونفهم ما تعنيه هذه الأشياء وكيف تؤثر على حياتنا، فنحن على وشك الدخول في موجة جديدة من الأمية. لقد أوقفني مفهوم ربط الشهادات الإلكترونية المحمية بتقنية البلوك تشين في حيرة كبيرة تتطلب من خبير أن يشرحها ببساطة لتلميذ في المدرسة لكي يفهمها أو على الأقل لكي يقدرها أو على الأقل لكي يقدرها أو يقدرها بمئات الملايين من الدولارات لأنني نسيت كلمة المرور لمحفظ البيتكوين الإلكترونية الخاصة بي. لن أنسى أبداً الوقوف بدهشة وحزن لأشخاص على وشك خسارة ممتلكات تقدر قيمتها بدولارات أمريكية، أو لأشخاص اشتروا بيتزا بألاف من عملات البيتكوين في بداياتها، والتي أصبحت الآن ذات قيمة عقارية عالية. يجب ألا ننسى أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت سمة من سمات عصرنا في عالم الأعمال والمال، حيث فتح الاستخدام المفيد لهذه التكنولوجيا آفاقاً جديدة لإدارة الأعمال والاستفادة منها. تطوير نظم معلومات الموارد البشرية التي تعمل على تبسيط وتسهيل عمليات الموارد البشرية، والتكامل مع النظم المؤسسية الأخرى (تخطيط موارد المؤسسات)، وتحقيق مبادئ الحوكمة على العمليات، ومن خلال تحليل بيانات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، والانتقال من عمليات الأعمال القياسية إلى التغيير الاستراتيجي في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المواهب والانتقال، كما رأينا في Kippy، إلى إدارة الأداء بناءً على

تحليل موضوعي وغير متحيز للبيانات ومؤشرات الأداء (KPIs)، مع الأخذ في الاعتبار أن الموارد البشرية يجب أن تأخذ حقيها في مواكبة هذه الوتيرة. توفر السحابة أداة ممتازة لبناء ومراقبة مؤشرات أداء فريق العمل التي تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وإضفاء الشرعية على جهود الموظفين. كما تمكن السحابة قيادة المؤسسة من اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب من خلال منحهم إمكانية الوصول المباشر والفوري إلى التقارير التي يحتاجون إليها في أي وقت وفي أي مكان بطريقة سهلة وعملية، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب، وتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية وزيادة الكفاءة.

2. إدارة المواهب:

تظهر الأزمات المتتالية هشاشة الادعاءات حول كفاءة الموظفين والقوى العاملة. ليس لأنهم غير أكفاء، بل لأنهم غير مستعدين أو مجهزين للمستقبل، كما يقول دوغ كونانت: "لكي تربح في السوق، عليك أن تربح في مكان العمل أولاً"، فالموظف يدخل في عجلة العمل اليومي والروتيني ولا يخرج منه مادام يقوم بواجباته الوظيفية المرسومة في بطاقة وصفه الوظيفي فالوقت غير مناسب لتدريبه لأنه سيوقف عجلة العمل.. فهل هذا المبرر منطقي وكاف؟، ولكن لتساءل ماذا حصل عندما أتى الوباء؟ الإجابة بكل بساطة توقف كل شيء عن العمل، واحتارت العقول وتساءلت ما الحل؟، واتجهت العيون صوب أولئك الموظفين ولسان الحال يطالبهم بتطبيق أفكار جديدة حول طرق عمل جديدة لم يتم السماح حتى التحدث عنها في الزمن الماضي القريب، إضافة إلى استخدام تقنيات جديدة لم يتم تدريبهم عليها!

يجب أن تهتم المؤسسات بأهم أصولها وهم القوة البشرية المحركة لها والذين على أكتافهم يقودونها إلى النجاح وتحقيق غايتها، يجب أن تدار مواهب المؤسسات من خلال استثمارها بشكل صحيح وسليم والتي ستعود عليهم نتائجها بشكل مبهر بلا أدنى شك، ليس فقط بتزويدها بالمهارات المطلوبة لأعمالها فقط، وإنما يجب إعادة تشكيل مهاراتها وقدراتها وجداراتها من خلال مواكبة متطلبات العصر عبر عمليات التدريب والتوجيه والإرشاد وبناء القدرات والتمكين والتمتين، وإشراكها في اتخاذ القرارات، وسماع آرائها ومقترحاتها لأنهم المطلعين على تفاصيل العمل بشكل دقيق، كما يجب أن يعاد تصميم العمليات وتبسيطها وجعلها أكثر فاعلية وكفاءة وجودة، وإثراء الوظائف لتصبح أكثر قيمة وإنتاجية وممتعة، وتحويل مكان العمل إلى مكان آمن وممتع يساعد في تحقيق الاندماج والمشاركة.

3. تطوير المهارات القيادية:

وفي عالم أصبحت تغريده واحدة ترفع أو تخفض مؤسسات ودول، وثير موجات عالية من التأثير على الملايين، هذه القدرة الهائلة على التأثير أصبحت من سمات هذا العصر بشكلها الإيجابي أو السلبي، ولذا تتصدر أولويات التركيز كونها أهم أدوات تحقيق النجاحات المؤسسية وحمايتها في نفس الوقت، والتي يجب أن يقودها قادة قادرين على التعامل مع "عالم فوكا" الجديد. (Lewis, Liz., 2019)

ونظرًا لأهمية هذا النهج، أجرى عدد من المهنيين والمؤسسات والجامعات البحثية ذات الصلة بالقيادة قدرًا كبيرًا من الأبحاث حول مفهوم القيادة. على سبيل المثال، طورت جامعة هارفارد وجامعة كورن فيري أطرا علمية وعملية في شكل خرائط طريق لتطوير مهارات القيادة. القيادة المتمحورة حول الإنسان تعني الرعاية الحقيقية والتناغم والحضور والتعاطف. تُعتبر المؤسسات التي تتبنى نهجًا يركز على الأفراد أكثر استجابة ومرونة لتحقيق الميزة التنافسية والأهداف الاستراتيجية لمؤسسة الأعمال، مع قيادة وإلهام فرق العمل لمواجهة المجهول والتفاعل معهم على أرض الواقع - وهو عنصر أساسي للنجاح في واقع اليوم الذي لا يمكن التنبؤ به. تحلل مجلة فوربس خمسة تحديات يواجهها القادة: (Booth, Robert, 2019).

- استثمار لتنمية مهارات القيادة.
- انشاء الثقافة والتعاون.
- توسعة المهارات للاتصال.
- تأسيس لدعم مساءلة الحقيقية.
- الاحتفاظ على ذات الانسانية وذكاء العاطفة.

علاقة الربط بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية:

تدرس فرق الموارد البشرية في جميع الصناعات الذكاء الاصطناعي في المقام الأول نظرًا لإمكاناته في توفير الوقت يعتقد أكثر من 85% من متخصصي الموارد البشرية أن الذكاء الاصطناعي يمكن تولى عناصر عملية التوظيف. تسمح خوارزميات خاصة بجمع المزيد من بيانات المتقدمين عبر الإنترنت، مثل معلومات الملف الشخصي على وسائل التواصل الاجتماعي وسجلات التوظيف السابقة والخلفية التعليمية، بناءً على الوصف الوظيفي المطلوب، وبالتالي تقليل وقت التوظيف وعدم التحيز أو التأثير بالقوالب النمطية مثل العرق والجنس والدين يمكن أن تساعد عمليات البحث غير المتحيزة في العثور على المرشحين المناسبين. أصبح

الذكاء الاصطناعي بارزا في أفضل ممارسات التأهيل، حيث تستخدم 68% من الشركات التكنولوجيا للمساعدة في الترحيب أو اعداد الأشخاص في أدوارهم. ويمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في هذه الظروف من خلال أتمته كيفية وصول المعلومات إلى الموظفين الجدد عند جدولة التعيين تقوم بعض تقنيات الذكاء الاصطناعي بتحليل اتجاهات المهارات وحركات الصناعة لتوجيه العمليات بشكل أفضل، بينما يساعد البعض الآخر الشركات على التخطيط للمسارات والاحتياجات المستقبلية. ومن منظور الجودة، يساعد الذكاء الاصطناعي أيضا في تقليل الأخطاء البشرية ومنع الاحتيال.

المحور الثالث: الجانب العملي للبحث

الفرض الأول: علاقة الارتباط بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية: من أجل معرفة طبيعة وهيكل العلاقة بين متغيري الدراسة المستقل والمعتمد اياها بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية والتي تم وضعها وترجمتها من قبل الباحثة من أجل وضع الحلول لمشكلة البحث ومد سريان مخرجات وصحة المخطط الافتراضي فقد اعتمدت الباحثة عل برنامج الإحصائي (26SPSS). إذ أن جدول (1) بوجود العلاقة والارتباط المعنوية الموجبة لأدوات الذكاء الاصطناعي وبين اساليب ادارة الموارد البشرية المجتمعة لمعامل الارتباط للرتب سييرمان حيث بلغت قيمتها (0.72) لدى المستوى للدلالة (0.05)، ليكون الدليل للقوة ذات العلاقة للمتغيرين حيث أشارت النتيجة حينما الزيادة للمنظمتين (الجامعتين) العينة المبحوثة في الاعتماد بمسافات أدوات الذكاء الاصطناعي بأكملها مجتمعة وحققت التزام والتنفيذ ساهم ذلك في التعزيز للأبعاد وأساليب إدارة الموارد البشرية لديها، خلال النتيجة هذه تحققت الفرضية الرئيسة للقبول التي تشترط على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير أدوات الذكاء الاصطناعي وبين أساليب إدارة الموارد البشرية" في الجامعتين عينة الدراسة والبحث.

جدول (1): علاقة الارتباط بين المتغير أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية

المتغيرات	أدوات الذكاء الاصطناعي	المعنوية
أساليب ادارة الموارد البشرية	0.72	0.000

الفرض الثاني: علاقات التأثير بين متغير الذكاء الاصطناعي في أبعاد أساليب إدارة الموارد البشرية مجتمعة
حسب متطلبات المشكلة للبحث:

جدول (2) مؤشرات ونتائج علاقة التأثير أدوات الذكاء الاصطناعي في أساليب إدارة الموارد البشرية

T	F	R ²	B1	Bo	متغير أدوات الذكاء الاصطناعي متغير أساليب إدارة الموارد البشرية
6.89	47.470	0.490	0.977	0.140	أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني
5.414	29.209	0.379	0.976	0.456	أسلوب إدارة المواهب
3.961	15.688	0.244	0.687	0.913	أسلوب تطوير المهارات القيادية

المصدر: تم إعداده من قبل الباحثة عن طريق الاعتماد على برنامج SPSS,26 N= 61 D.F.= 1.49 P≤ 0.05

أولاً: تأثير العلاقة لأدوات الذكاء الاصطناعي ولأسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني:

يشير الجدول رقم (2) ما مدى مساهمة متغير أدوات الذكاء الاصطناعي ومقدار تفسير التباين في أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني، حيث بلغت نتيجة R² وقياسه (0.490) والمتبقي (0.51) ترجع لعوامل الأخرى لعشوائية الغير داخلية في نموذج الانحدار. ليعزز بذلك القيمة (B1) والبالغة (0.977) والتي تشير إلى أنه إذا ازداد أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني لمقدار عينة واحدة فإن المتغير للذكاء الاصطناعي سيزداد بحجم (0.140) وحدة، وهي زيادة اعتبارية لقيمة (F) المحتسبة والتي قدرت (47.470) لذلك هي أكبر من قيمة الجدولية إليها والبالغ (2,27) وعند مستوى الحرية (1,49) وعند ضمن المستوى المعنوي (0,05)، وفقاً للقيمة (T) والبالغة (6.89) باعتبارها الأكبر للقيمة الجدولية إليها والبالغة (2,53) وأسفل المستوى المعنوي (0.05)، والنتائج المتوصل إليها دلت لقبول الفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية أدوات الذكاء الاصطناعي في أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني".

ثانياً: علاقة التأثير أدوات الذكاء الاصطناعي في أسلوب إدارة المواهب:

يشير الجدول (2) مقدار مساهمة متغير ادوات الذكاء الاصطناعي لتفسير تباين في أسلوب إدارة الموهبة، حيث تم الاستخراج النتائج R² ويقدر بـ(0.379) والباقي بـ(0.63) ترجع للعوامل الأخرى العشوائية الغير المتواجدة لأنموذج الانحدار. ويؤيد لقيمة المعامل الخاص بالانحدار (B1) التي بلغت (0.976) التي دلت لكما الزيادة لسلوب ادارة الموهبة لمقدار لوحدة واحدة يصبح المتغير لأدوات الذكاء الاصطناعي سيزداد

بمقدار (0.456) وحدة، وهي الزيادة المعنوية وفق للقيمة الخاصة بـ(F) التي تم احتسابها حيث بلغت (29.209) وتعتبر الأكبر من قيمة الجدولية إليها والبالغ (2,27) لدى الدرجة الحرية (1,49) وخلال المستوى المعنوي (0,05)، لذلك ووفقاً للقيمة (T) المحتسبة والتي بلغت (5.414) تعتبر الأكبر من قيمة الجدولة لها والتي بلغت (2,53) أسفل المستوى المعنوي (0.05)، ومن النتائج المتوصل لها والتي تشير لقبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية أساليب الذكاء الاصطناعي في أسلوب إدارة الموهبة".

ثالثاً: العلاقة التأثيرية لأدوات الذكاء الاصطناعي في تطوير المهارات القيادية:

يظهر جدول (2) درجة المساهمة للمتغير (أدوات الذكاء الاصطناعي) لتفسير تباين في تطوير المهارات القيادية، حيث تم استخراج نتائج R^2 وبمقداره (0.44) والباقي (0.76) ترجع للعوامل الأخرى العشوائية الغير داخلية لأنموذج الانحدار. ويسند بذلك القيمة لمعامل الانحدار (B1) التي قدرت بـ(0.687) والتي دلت في حالة الزيادة بعد أسلوب التطوير للمهارات القيادية لمقدار مرتبة واحدة فإن متغير أدوات الذكاء الاصطناعي سوف يزداد لمقدار (0.913) وحدة، وبذلك تعتبر الزيادة المعنوية وفق لقيم (F) المحتسبة التي قدرت بـ(15.688) وأنها الأكبر من قيمة الجدولة إليها والبالغة (2,27) عند درجتي للحرية (1,49) وخلال المستوى المعنوي (0,05)، ووفقاً لقيم (T) المحتسبة والتي بلغت (3.961) حيث تعتبر الأكبر من القيم الجدولية العائدة لها والتي بلغت (2,53) أسفل مستوى معنوي (0.05)، ومن خلال نتائج الاستدلال على القبول للفرضية الرئيسة الثانية والتي نصت على "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية أدوات الذكاء الاصطناعي في أسلوب تطوير المهارات القيادية".

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- من خلال نتائج الميدانية والنظرية اتضح أن الجامعتين قد تمكنت من تطوير جميع المهارات لدى القياديين وذلك من خلال آليات استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تعزيز أساليب إدارة أدوات الموارد البشرية من خلال تطوير مهاراتهم القيادية في المنظمات عينة الدراسة.

- 2- من النتائج الموضوعية تبين أن الجامعات عين الدراسة قد وضفت أدوات الذكاء الاصطناعي في عملية تعزيز القدرة لدى المهنيين من المورد البشري مما انعكس ذلك إيجابياً على موقف الجامعات عين البحث والتي تم اعتمادها على خطط تقنية حديثة في رفع مستوى أداء المورد البشري.
- 3- تم تطوير أدوات الذكاء الاصطناعي واستثماره من أجل مواكبة التطورات الحاصلة بالتعاون مع الجامعتين من أجل تعزيز أساليب إدارة الموارد البشرية عن طريق أسلوب التواصل والتدريب الإلكتروني وكذلك دعم الثقافة بين العاملين في عين البحث.
- 4- قد توضح من خلال مخطط الدراسة لنموذج البحث أن أبعاد أدوات الذكاء الاصطناعي مجتمعة قد عززت أساليب إدارة الموارد البشرية مما يؤكد هذا الاستنتاج إلى وجود قوة ترابط قوية وتكامل بين الأبعاد مجتمعة.
- 5- اتضح أن الجامعتين الأهلية والحكومية قد أبدعت وتميزت في إمكانية تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي لحل جميع المشكلات الخاصة بآلية تطوير أساليب إدارة الموارد البشرية مجتمعة بأساليبها الثلاث عينة البحث لاسيما في حل جميع المشاكل وإدراكها.

ثانياً: التوصيات

- 1- يتطلب ممارسة التطور والتغيير السريع نقترح بقيام الجامعات المشار لها بجذب موارد بشرية ذات مؤهلات علمية عالية لمواكبة التطورات في العلم للانفتاح للعالم الخارجي، إضافة على ذلك انشاء العلاقات الجيدة مع جهات علمية للإفادة من بحوث ودراسات منجزة في كليات ومعاهد العراق.
- 2- على الجامعات المشار إليها الاستفادة لأساليب إدارة الموارد البشرية للمدراء وعمل لأحداث مزيد من التغييرات لتلك القدرات حيث بالإمكان الاستفادة الكثير من خبرة المديرين لتعزيز القدرات ولإدراك المتغيرات في البيئة ولمقدرتهم استيعاب المشاكل التي تنتجها هذه البيئة وكذلك افضليتها في تنمية فرص تطوير مهاراتهم القيادية. فيها.
- 3- من العلاقة الإيجابية بين المتغير أدوات الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية في تعزيز وتشجيع الموظفين والمدراء على طرح الأفكار الإبداعية الجديدة بوصفهم رأس المال الفكري الذي يقود إلى التطوير والنجاح.

4- ضرورة على الجامعات المبحوثة الالتزام بالحفاظ على التكامل ما بين أدوات الذكاء الاصطناعي وأساليب إدارة الموارد البشرية من أجل تعزيز كفاء العينة وبالتالي تخفيض الكلف وزيادة نوعية المورد البشري. وكذلك تعزيز الموقف التنافسي للمنظمة المبحوثة.

التوقعات المستقبلية للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

توصي الباحثة بعملية مستقبلية بربط تلك الأدوات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية الرقمي لدعم المنظمات المجتمعية.

من المرجح أن يتأثر مستقبل إدارة الموارد البشرية بشكل كبير بالذكاء الاصطناعي، حيث من المتوقع أن ينمو سوق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية بسرعة. يدرك الرؤساء التنفيذيون ومتخصصو الموارد البشرية الفوائد المحتملة للذكاء الاصطناعي، مثل تحسين ممارسات التوظيف والتنبؤ بنمو القوى العاملة. يتم بالفعل استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لأتمته عملية فحص المرشحين وإتمته مسيرات الرواتب، مما يوفر الوقت ويحسن الكفاءة

- 1- (2025) 41% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء.
- 2- (2026) 57% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في معالجة كشوف الرواتب.
- 3- (2027) 68% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في التوظيف والتوظيف.
- 4- (2028) تقدر قيمة سوق الموارد البشرية للذكاء الاصطناعي بنحو 17.61 مليار دولار أمريكي.
- 5- (2026) 46% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء في تأهيل الموظفين الجدد.
- 6- (2030) 7 مليون فرصة عمل حول العالم في الموارد البشرية بسبب الذكاء الاصطناعي.

References

- 1- SHRM. Retrieved November 23, 2023Automation & AI in HR. (n.d.). Available at: <https://advocacy.shrm.org/SHRM-2022-Automation-AI-Research.pdf> [Accessed 2 Jan. 2024].
- 2- leena.ai. (n.d.). Discover the state of employee onboarding in the US. [online] Available at: <https://leena.ai/state-of-employee-onboarding-united-states> [Accessed 2 Jan. 2024].

- 3- in 4 companies have already replaced workers with ChatGPT". (February Resume Builder. Retrieved November 23, 2023. <https://www.resumebuilder.com/1-in-4-companies-have-already-replaced-workers-with-chatgpt> [Accessed 2 Jan. 2024].
- 4- Amar, Jorge; Rahimi, Sohrab; von Bismarck, Nicolai; Wunnava, Akshar. (November 1, 2022). "Smart scheduling: How to solve workforce-planning challenges with AI". McKinsey & Company. Retrieved November 23, 2023. <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/smart-scheduling-how-to-solve-workforce-planning-challenges-with-ai>
- 5- HR Roles and Responsibilities 2020". (2020). XpertHR. Retrieved November 23, 2023. <https://www.xperthr.co.uk/hr-benchmarking/survey/982/hr-roles-and-responsibilities-2020.aspx>
- 6- "Employees Want More AI in the Workplace". (February 2021). SnapLogic. Retrieved November 23, 2023. <https://www.snaplogic.com/resources/infographics/employees-want-more-ai-in-the-workplace>
- 7- "Unlock the power and potential of your workforce". Mercer. Retrieved November 23, 2023. <https://www.mercer.com/solutions/transformation/workforce-and-organization-transformation/talent-marketplace/>
- 8- talent mobility study EMEA edition". (2023). Cornerstone. Retrieved November 23, 2023. <https://www.cornerstoneondemand.com/uk/resources/article/2023-talent-mobility-study-emea-uk/>
- 9- Lewis, Liz. (August 26, 2019). "The Ghosting Guide: An Inside Look at Why Job Seekers Disappear". Indeed. Retrieved November 23, 2023. <https://www.indeed.com/lead/ghosting-guide>
- 10- IBM Blog. (n.d.). IBM Blog. [online] Available at: <https://www.ibm.com/blogs/jobs/2021/03/01/ibm-total-rewards-ai-powered-personalization-forour-diverse-workforce> [Accessed 2 Jan. 2024].
- 11- www.ibm.com. (n.d.). Search. [online] Available at: <https://www.ibm.com/case-studies/ibm-watson-talent-management-using-ai-to-optimizeemployee-rewards> [Accessed 2 Jan. 2024].

-
- 12- Stories from Hilton. (2023). Stories from Hilton | Hilton Press Center and Newsroom. [online] Available at: <https://newsroom.hilton.com/corporate/news/hiltonrecognizes-top-performers-with-ai> [Accessed 2 Jan. 2024]
- 13- Unilever. Unilever's New AI-Powered Hiring Process Cuts Recruitment Time by 90%. <https://www.unilever.com/news/news-and-features/Feature-article/2021/unilevers-new-ai-powered-hiring-process-cuts-recruitment-time-by-90.html>
- 14- PwC. PwC's AI-Enabled Benefits Platform <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/hrtechnology/ai-enabled-benefits-platform.html> Using Artificial Intelligence to Drive
- 15- Better Compensation Decisions <https://www.pwc.com/us/en/library/technology/ai-hr-compensation-decisions.html>
- 16- NVIDIA. NVIDIA'S AI-Powered Employee Experience Platform <https://www.nvidia.com/en-us/aboutnvidia/blog/2021/09/nvidia-ai-powered-employee-experience-platform/Aon-The-Future-of-Total-Rewards-and-How-Technology-Is-Impacting-Them>
- 17- "Technology Is Impacting Them" <https://www.aon.com/getmedia/3b3c6d1a-9452-4f53-9a3a-a8c6366a952d/The-Future-of-Total-Rewards-and-How-Technology-Is-Impacting-Them.aspx> Deloitte Rewarding Talent in the Digital Age <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/human-capital/deloitte-ukrewarding-talent-in-the-digital-age.pdf> Mercer AI and Total
- 18- Rewards: The Future of Work Is Here <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gl-2018-ai-and-total-rewards-the-future-of-work-is-here.pdf>
- 19- "Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends". (2019). Deloitte. Retrieved November 23, 2023. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ro/Documents/HC_Trends_2019_C_TT-FFF-06291_ro_2019_General_Document_en.pdf
- 20- Weiser, Benjamin. (May 27, 2023). "Here's What Happens When Your Lawyer Uses ChatGPT". New York Times. Retrieved November 23, 2023. <https://www.nytimes.com/2023/05/27/nyregion/avianca-airline-lawsuit-chatgpt.html>
-

-
- 21- Turner, Jordan. (March 29, 2023). "Employees Seek Personal Value and Purpose at Work. Be Prepared to Deliver". Gartner. Retrieved November 23, 2023. <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>
- 22- . "How roadsurfer onboards new colleagues across 8 countries and 36 locations". Zavvy. Retrieved November 23, 2023. <https://www.zavvy.io/case-studies/roadsurfer>
- 23- "How Kuehne+Nagel Is Empowering Employees to Own & Grow Their Careers". (2022). Phenom. Retrieved November 23, 2023. https://assets.phenom.com/hubfs/02_Assets/casestudy/210316-EN-CS- KuehneNagel.pdf
- 24- "Unilever finds top talent with HireVue assessments". HireVue. Retrieved November 23, 2023. <https://www.hirevue.com/case-studies/global-talent-acquisition-unilever-case-study>
- 25- Booth, Robert. (October 25, 2019). "Unilever saves on recruiters by using AI to assess job interviews". The Guardian. Retrieved November 23, 2023. <https://www.theguardian.com/technology/2019/oct/25/unilever-saves-on-recruiters-by-using-ai-to-assess-job-interviews>