NTU Journal for Administrative and Human Sciences / Special Issue
DOI: https://doi.org/10.56286/ntujahs

IRAQI Academic Scientific Journals

JAHS NTU

P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index

The Impact of Artificial Intelligence on Talent Management An analytical study of the opinions of a sample of employees at Al-Ittihad Food Industries Company Limited

Ahmed Mohamed Ibrahim, Ali Salman Ghayyadh, Taiba Haitham Saleh
Al-Mustansiriya University Iraqi Insurance Company AL-Mustaqbal University
College of Administration and Economics - Department of Business Administration College of Law
ahmed84n@uomustansiriyah.edu.iq Ali.S85@gmail.com std21153491@mustaqbal-college.edu.iq

Article Information's

Received : 15 , 07 , 2024
Accepted : 15 , 09 , 2024
Published online : 01 , 11 , 2024

Corresponding author:
Name: Taiba Haitham Saleh
Affiliation: AL-Mustaqbal University
Email: std21153491@mustaqbal-college.edu.iq

Key Words:
keyword1, artificial intelligence
keyword2, Talent Management
keyword3,, Union Food Industries Company.

A B S T R A C T

Rapid advances in AI technologies are transforming various business processes, including talent management. The integration of AI into talent management processes is revolutionizing the way organizations attract, develop, and retain talent. AI-based tools and techniques enhance efficiency, accuracy, and effectiveness across various talent management functions, including recruitment, employee engagement, performance management, and learning and development. The current research aims to analyze the impact of AI on talent management practices at Union Food Industries Co. Ltd., from the perspective of a sample of its employees. Data was collected through a questionnaire, where (88) responses were obtained and analyzed using the advanced statistical program SmartPLS V. 4. The results indicate that AI applications have positive effects on talent management - such as recruitment, performance evaluation, and employee engagement. AI streamlines processes, reduces human bias, and enhances decision-making accuracy. The research concludes with recommendations for balancing the integration of AI with human elements to improve talent management outcomes.

©2023 NTU JOURNAL FOR ADMINISTRATIVE AND HUMAN SCIENCES, NORTHERN TECHNICAL UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE: **https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/**

تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة

م د احمد محمد إبراهيم **م. م علي سلمان غياض** **الباحثة: طيبة هيثم صالح**

الجامعة المستنصرية **شركة التأمين العراقية** **جامعة المستقبل**

كلية الإدارة والاقتصاد – قسم إدارة الاعمال **كلية القانون**

المستخلص

يؤدي التقدم السريع في تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى إحداث تحول كبير في العمليات التجارية المختلفة، بما في ذلك إدارة المواهب. اذ يُحدث دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المواهب ثورة في الطريقة التي تجذب بها المؤسسات المواهب وتطورها وتحتفظ بها. تعمل الأدوات والتقنيات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي على تعزيز الكفاءة والدقة والفعالية عبر وظائف إدارة المواهب المختلفة، بما في ذلك التوظيف وإشراك الموظفين وإدارة الأداء والتعلم والتطوير. يهدف البحث الحالي إلى تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة المواهب في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة، من خلال وجهة نظر عينة من موظفيها. اذ تم جمع البيانات من خلال استبيان حيث تم الحصول على (88) استجابة تم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم SmartPLS V. 4 وتشير النتائج إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي لها آثار إيجابية في إدارة المواهب – مثل التوظيف وتقييم الأداء وإشراك الموظفين. حيث يقوم الذكاء الاصطناعي بتبسيط العمليات، وتقليل التحيز البشري، وتعزيز دقة اتخاذ القرار، ويختتم البحث بتوصيات لتحقيق التوازن بين تكامل الذكاء الاصطناعي مع العناصر البشرية لتحسين نتائج إدارة المواهب.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، إدارة المواهب، شركة الاتحاد للصناعات الغذائية.

المقدمة

في السنوات الأخيرة، برز الذكاء الاصطناعي كقوة تحويلية عبر مختلف الصناعات، مما أحدث ثورة في العمليات التقليدية وتعزيز الكفاءة. إحدى المجالات المهمة التي يحقق فيها الذكاء الاصطناعي نجاحات كبيرة هي إدارة المواهب. تشمل إدارة المواهب مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى جذب الموظفين المهرة وتطويرهم والاحتفاظ بهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. ومع ظهور الذكاء الاصطناعي، تتم إعادة تشكيل هذه الممارسات، مما يوفر فرصًا وتحديات جديدة للشركات.

شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة، وهي شركة رائدة في صناعة المواد الغذائية، ليست استثناءً من هذا الاتجاه. وبينما تسعى الشركة جاهدة للحفاظ على قدرتها التنافسية وتعزيز الابتكار، فإن فهم تأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات إدارة المواهب يعد أمرًا بالغ الأهمية. تسعى هذه الدراسة التحليلية إلى استكشاف آراء عينة من العاملين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة فيما يتعلق بدمج الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المواهب.

سوف يتم عرض المنهجية العلمية للبحث فضلا عن التعمق في الإطار النظري للذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب، عبر مراجعة الأدبيات ذات الصلة، وكما ستتم مناقشة النتائج بالتفصيل، يليها تحليل شامل للنتائج. وأخيرا، ستختتم الدراسة بتوصيات عملية لشركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة لتسخير الإمكانات الكاملة للذكاء الاصطناعي في إدارة مواهبهم بشكل فعال.

المحور الأول

منهجية البحث

أولا: مشكلة البحث

أدى التطور المالي والإداري الذي شهدته كافة أنشطة مؤسسات الاعمال الى سعي هذه المؤسسات للبحث عن سبل واليات تسهم في تحسين عملياتها(Kahit, et al, 2024: 756) وقد أحدث التقدم السريع في الذكاء الاصطناعي ثورة في العديد من الصناعات، ومجال إدارة المواهب ليس استثناءً. اذ يتم تنفيذ الحلول المدعومة بالذكاء الاصطناعي في جميع أنحاء العالم، مما يؤثر على عمليات التوظيف وبرامج التدريب وأنظمة إدارة الأداء ومبادرات التطوير الوظيفي. تركز هذه الدراسة على شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة، وهي شركة من المحتمل أن تتنقل في المشهد المعقد لتكامل الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب. ومن خلال فهم آراء الموظفين داخل الشركة(Vrontis, et al, 2023: 173) .

ان دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة يمكن ان يؤدي الى نتائج واعدة، حيث يدرك الموظفون العديد من الفوائد. ومع ذلك، فإن معالجة المخاوف المتعلقة بالشفافية والعدالة والثقة أمر بالغ الأهمية لتعظيم إمكانات الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب. من خلال تنفيذ الاستراتيجيات المناسبة، يمكن لشركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة تعزيز ممارسات إدارة المواهب وتعزيز القوى العاملة الأكثر مشاركة ورضا(Khan, 2024: 119) . مما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث بإثارة التساؤل الاتي: **ما هو تأثير الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب؟**

ثانيا: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث من أهمية متغيراته اذ ان للذكاء الاصطناعي تأثير كبير على جوانب مختلفة من إدارة المواهب. لقد أحدث تحولًا في عملية التوظيف، وتحسين اكتساب المواهب، وتعزيز إدارة القوى العاملة. لذا من المهم ان نستكشف آراء الموظفين في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة فيما يتعلق بتأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة المواهب.

ثالثا: اهداف البحث

يحاول البحث الحالي تحقيق الأهداف الاتية:

1 فهم تصورات الموظفين حول استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب.
2 التعرف على الفوائد والتحديات المرتبطة بتكامل الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب.
3 الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وإدارة المواهب

رابعا: متغيرات البحث

يحاول البحث الحالي استكشاف العلاقة بين متغيرين وهما:

المتغير المستقل الذكاء الاصطناعي: ويشير إلى محاكاة الذكاء البشري في الآلات المبرمجة للتفكير والتصرف مثل البشر. يشمل المفهوم مجموعة متنوعة من التقنيات والمنهجيات التي تهدف إلى تمكين الآلات من أداء المهام التي تتطلب عادةً الذكاء البشري. وتشمل هذه المهام التعلم من الخبرة، وفهم اللغة الطبيعية، والتعرف على الأنماط، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات

المتغير التابع إدارة المواهب: يتكون مصطلح إدارة المواهب من كلمة موهبة وتعني القدرة الشخصية (العقلية أو الجسدية) التي تجعل الشخص يتميز عن الآخرين، وكلمة إدارة وتعني إدارة الأفراد وقيادتهم والتعامل معهم

خامسا: فرضيات البحث

للبحث الحالي فرضيتان رئيستان وهما:

فرضية الارتباط: وتنص على ترتبط أدوات الذكاء الاصطناعي في تحقيق كفاءة وفعالية عمليات إدارة المواهب. وينبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

1. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير توظيف وفحص المرشحين.

2. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير تحليل أداء الموظف.

3. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير التعلم والتطوير.

4. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير تخطيط المسار الوظيفي.

فرضية التأثير: وتنص على تؤثر أدوات الذكاء الاصطناعي في تحقيق كفاءة وفعالية عمليات إدارة المواهب. وينبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

1 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير توظيف وفحص المرشحين.

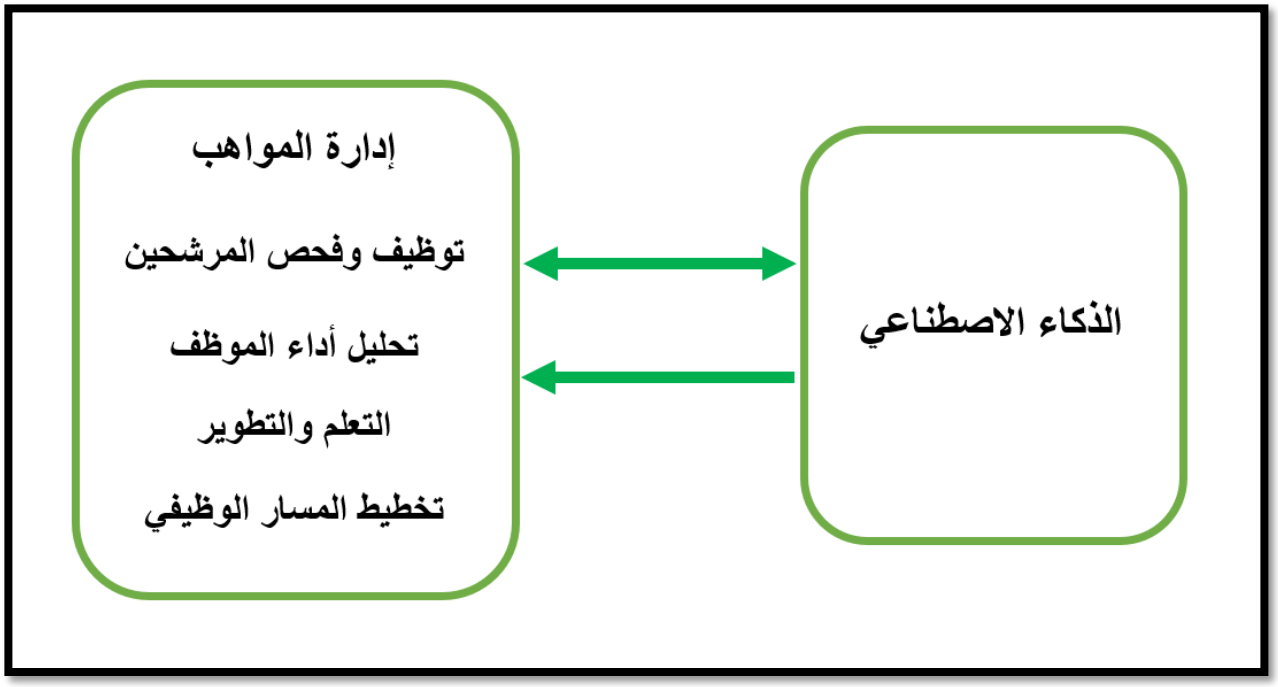
2 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير تحليل أداء الموظف.

3 تؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير التعلم والتطوير.

4 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير تخطيط المسار الوظيفي.

سادسا: المخطط الفرضي للبحث

يمثل المخطط الفرضي العلاقة بين متغيرات البحث وهو على النحو الاتي في الشكل (1)



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

سابعا: مجتمع وعينة البحث

تأسست شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة في سنة 2012 بمنطقة المدحتية في محافظة بابل ، وكانت البداية بأنشاء مصنع تكرير السكر حيث بدأت إنتاجها من السكر الابيض المكرر في مطلع عام 2015 و لديها طاقة إنتاجية حالية تبلغ 3600 طن من السكر الأبيض المكرر يوميًا، وقامت الشركة بتأسيس مصنع تكرير الزيوت النباتية في سنة 2016 مجاور مصنع تكرير السكر حيث بدء الانتاج من الزيت النباتي المكرر مطلع عام 2017 وبطاقة انتاجية اولية 2000 طن يوميا من الزيت النباتي المكرر وسوف تضاعف الطاقة الانتاجية لتصل الى 4000 طن يوميا. ويعمل لدى الشركة حوالي 2000 موظف ,;تمتلك شركة الاتحاد للنقل 200 شاحنة لنقل السكر الخام و100 صهريج لنقل الزيت الخام من ميناء ام قصر في البصرة الى موقع الشركة وايضا تقوم الشاحنات بنقل منتجات الشركة الى السوق المحلي، حيث تم الحصول على (88) استجابة مثلت عينة البحث الحالي.

المحور الثاني

الإطار النظري للبحث

المبحث الأول

الإطار النظري للمتغير المستقل الذكاء الاصطناعي

أولا: مفهوم الذكاء الاصطناعي

لمفهوم الذكاء الاصطناعي تاريخ طويل، حيث تعود جذوره إلى ثلاثينيات القرن العشرين. قدم عالم الرياضيات البريطاني آلان تورينج مفهوم الآلة العالمية التي يمكنها محاكاة أي آلة أخرى، وهو الأمر الذي كان حاسمًا لتطوير أجهزة الكمبيوتر الرقمية، وفي نهاية المطاف الذكاء الاصطناعي. في عام 1956، صاغ عالم الكمبيوتر جون مكارثي مصطلح "الذكاء الاصطناعي" في أول مؤتمر للذكاء الاصطناعي على الإطلاق في كلية دارتموث (Toosi, et al, 2021: 450).

غالبًا ما يُنظر إلى الذكاء الاصطناعي على أنه حدود التكنولوجيا فيما يتعلق بمستقبل العمل. غالبًا ما تتم مناقشة تأثيرها حول ما إذا كانت قدرات التشغيل الآلي والتعلم الذاتي قد تحل محل العمال ومهامهم بمعدل سريع أو ما إذا كان يمكنها خلق فرص جديدة للمؤسسات وموظفيها. تشير الأدبيات إلى أن الذكاء الاصطناعي سيجعل عمليات إدارة المواهب، مثل تحسين المهارات وإعادة المهارات والتوظيف، فعالة وذات قيمة مضافة قدر الإمكان تم ذكر الذكاء الاصطناعي خلال المقابلات وأثبت على الأقل فهمًا أساسيًا لوجود التكنولوجيا وإمكاناتها. ومع ذلك، تحتاج المنظمة إلى المزيد من الأداء المتميز والذكاء الاصطناعي للمنافسة في إدارة مواهب العمل واكتسابها. ومن المتوقع أن ينمو استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب بنسبة 56% في العام المقبل بعض الأمثلة على استخدام الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات هي منصات مثل Claro و Eightfold و Seekout، والتي ثبت أنها تعمل على تحسين نتائج التوظيف والتخطيط الوظيفي والتنقل وتحديد المواهب المحتملة (Freitas, 2023: 55)

يحاكي الذكاء الاصطناعي قدرة الدماغ البشري على التعلم والتحليل واتخاذ القرارات وان الأسباب الرئيسية لتنفيذ العمليات القائمة على الذكاء الاصطناعي تشمل حل المشكلات، وتقليل عبء العمل البشري، وتقليل تكلفة العمالة في الاعمال البسيطة على وجه الخصوص، وبالتالي، يمثل الذكاء الاصطناعي الخطوة التالية في تطوير المؤسسات، حيث يمكن لأصحاب العمل الآن التقاط وتخزين وتحليل المزيد من البيانات والمعلومات أكثر من أي وقت مضى. يتزايد بسرعة التكيف والاستثمار وإجراء البحث والتطوير للأنظمة المتقدمة من جانب كل من الدولة والشركات في جميع أنحاء العالم كما يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز الإبداع في المؤسسات. ستتيح أتمتة العديد من المهام المتكررة واليدوية للموظفين الحصول على مزيد من الوقت للأنشطة الإبداعية. مع بعض التطبيقات يمكن للذكاء الاصطناعي أن يزيد من قدرة الموظفين على أداء المهام بمساعدة الذكاء الموسع يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي الخاصة إدارة مجموعة كبيرة من البيانات ومساعدة المهنيين في المهام الإبداعية مثل الهندسة من خلال تحسين مدخلاتهم وتقديم اقتراحات قد يكون من الصعب تطويرها .(Rožman, et al, 2022: 3)

يشير الذكاء الاصطناعي إلى محاكاة الذكاء البشري في الآلات المبرمجة للتفكير والتصرف مثل البشر. يشمل المفهوم مجموعة متنوعة من التقنيات والمنهجيات التي تهدف إلى تمكين الآلات من

أداء المهام التي تتطلب عادةً الذكاء البشري. وتشمل هذه المهام التعلم من الخبرة، وفهم اللغة الطبيعية، والتعرف على الأنماط، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات(Zhai, et al, 2021: 88) .

كمان ان الذكاء الاصطناعي هو مجال من علوم الكمبيوتر يركز على تطوير التكنولوجيا التي تمكن أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الرقمية من التعلم والقراءة والكتابة والإبداع والتحليل. ويشمل تخصصات مثل التعلم الآلي والتعلم العميق، والتي تنطوي على تطوير خوارزميات الذكاء الاصطناعي على غرار عمليات صنع القرار في الدماغ البشري. يمكن لهذه الخوارزميات التعلم من البيانات المتاحة وإجراء تصنيفات أو تنبؤات دقيقة بشكل متزايد بمرور الوقت(Paramita, et al, 2024: 112)

ثانيا: مزايا تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي

للذكاء الاصطناعي العديد من المزايا أهمها: (Qin, et al, 2023: 12)

1 الأساليب الحالية القائمة على الذكاء الاصطناعي لإنشاء إعلانات الوظائف لا تقلل بشكل فعال من عبء العمل على موظفي الموارد البشرية فحسب، بل تنتج أيضًا إعلانات وظائف عالية الجودة تساعد في جذب المرشحين المناسبين.
2 مع التقدم السريع في تكنولوجيا نماذج اللغات الكبيرة، كان هناك تحسن ملحوظ في كل من سهولة التنفيذ وجودة إعلانات الوظائف المولدة.
3 من المحتمل أن تؤدي النماذج التوليدية القائمة على الذكاء الاصطناعي إلى إنشاء إعلانات وظائف غير متحيزة.

ثالثا: أنواع الذكاء الاصطناعي

يمكن تصنيف الذكاء الاصطناعي إلى أنواع مختلفة بناءً على قدراته. أحد هذه التصنيفات يقع بين الذكاء الاصطناعي الضيق والذكاء الاصطناعي العام(Martinez, 2019: 12)

1. يشير الذكاء الاصطناعي الضيق إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي المصممة لأداء مهام أو وظائف محددة. تتفوق هذه الأنظمة في مجال معين ولكنها تفتقر إلى القدرة على تعميم معرفتها على مجالات أخرى. تشمل أمثلة الذكاء الاصطناعي الضيق المساعدين الصوتيين وأنظمة التعرف على الصور وخوارزميات التوصية.

2. يشير الذكاء الاصطناعي العام إلى أنظمة الذكاء الاصطناعي التي تمتلك القدرة على فهم المعرفة وتعلمها وتطبيقها عبر مجموعة واسعة من المهام والمجالات. يهدف الذكاء الاصطناعي العام إلى تكرار مستوى الذكاء البشري والقدرة على التكيف. ومع ذلك، فإن تطوير الذكاء الاصطناعي العام الحقيقي، والمعروف أيضًا باسم الذكاء العام الاصطناعي، لا يزال موضوعًا للبحث المستمر ويظل مجرد مفهوم وليس حقيقة.

مما سبق يمكن القول ان الذكاء الاصطناعي هو أحد مجالات علوم الكمبيوتر الذي يركز على تطوير التكنولوجيا التي تمكن أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الرقمية من التعلم والقراءة والكتابة والإبداع والتحليل. ويشمل تخصصات مثل التعلم الآلي والتعلم العميق. يمكن تصنيف الذكاء الاصطناعي إلى ذكاء اصطناعي ضيق، يركز على مهام محددة، وذكاء اصطناعي عام، يهدف إلى تكرار مستوى الذكاء البشري. يتمتع الذكاء الاصطناعي بمجموعة واسعة من التطبيقات عبر الصناعات ولديه القدرة على إحداث ثورة في مختلف القطاعات

المبحث الثاني

الإطار النظري للمتغير التابع إدارة المواهب

أولا: مفهوم إدارة المواهب

لقد برزت إدارة المواهب، التي تركز على وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة في الوقت المناسب، كموضوع سائد في مجال رأس المال البشري في أوائل القرن الحادي والعشرين على وجه التحديد، تتضمن عملية الإدارة العملية الكاملة لدخول المواهب إلى المنظمة بغرض التطوير (Qin, et al, 2023: 8)

يتكون مصطلح إدارة المواهب من كلمة موهبة وتعني القدرة الشخصية (العقلية أو الجسدية) التي تجعل الشخص يتميز عن الآخرين، وكلمة إدارة وتعني إدارة الأفراد وقيادتهم والتعامل معهم (Kafetzopoulos, et al, 2022: 60) كما تعد إدارة المواهب وسيلة فعالة لإدارة الأفراد الناجحين جدًا في مجال عملهم في المؤسسة يرتبط مصطلح الموهبة بالقدرة على العثور على سبب المشكلة وتجميع المعلومات وإنشاء حلول أو طرق لحل مشكلة معينة الموهبة هي واحدة من الخصائص الأكثر شعبية التي يتوقعها أصحاب العمل من موظفيهم، والتي تمكنهم من تقديم أداء

أفضل من الموظفين العاديين. تظهر خصائص الموظفين الموهوبين في حقيقة أنهم فضوليون، ويضعون أهدافًا طموحة مثل القيام بعدة أشياء في نفس الوقت والعمل لفترة طويلة وبجد على الأشياء التي تهمهم تعد إدارة المواهب نهجًا استراتيجيًا لتخطيط الأعمال وإدارة الموارد البشرية، فضلاً عن أنها إحدى الطرق الجديدة لتحقيق الكفاءة التنظيمية مثل هذا النهج يجعل من الممكن تحسين نتائج وإمكانات الموارد البشرية (على وجه التحديد – المواهب)، والتي يمكن أن تحدث فرقًا أساسيًا وقابل للقياس في المؤسسة (Aljbour et al, 2021: 3350).

إدارة المواهب هي الحل لتحديات جذب الموظفين ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم وتمكين هؤلاء الموظفين من تحقيق نتائج عمل غير عادية والتطور والتقدم في المؤسسة اذ يعرّف (Schreuder, & Noorman, 2019: 2) إدارة المواهب بأنها وضع الموظفين المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المناصب المناسبة في المؤسسة.

ثانيا: أنشطة إدارة المواهب

تتضمن إدارة المواهب ثلاثة أنشطة رئيسية وهي اكتساب المواهب وتنمية المواهب والاحتفاظ بها يعد الاحتفاظ بالمواهب وتطويرها على المستوى الفردي من المكونات المهمة لاستراتيجية إدارة المواهب يجب دعم الاحتفاظ بالمواهب الرئيسية في المؤسسة من خلال أنشطة إدارة الموارد البشرية المختلفة، والتي يجب أن تتكيف بشكل إضافي مع المواهب هناك طريقتان لتحقيق ذلك هما تطوير خطط التطوير الوظيفي الفردية وتطوير البرامج التي تشجع الموظفين على النمو مع المؤسسة يجب أن تهدف أنشطة إدارة المواهب إلى زيادة مشاركة الموظفين، لأن ذلك يؤثر بشكل مباشر على إمكانيات الاحتفاظ بالمواهب على المدى الطويل في المؤسسة وتحقيق أداء المؤسسة (Pangarso, et al, 2022: 374)

ثالثا: وظائف إدارة المواهب في عصر الذكاء الاصطناعي

يتضمن الذكاء الاصطناعي السعي إلى إنشاء آلات ذكية، حيث يتم تعريف الذكاء على أنه قدرة الكيان على العمل بفعالية وببعد نظر في محيطه لقد برز الذكاء الاصطناعي كقوة تحويلية في إدارة العلامات، مما أحدث ثورة في ممارسات الموارد البشرية التقليدية(Khan, 2024: 326) فيما يلي وظائف دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في أنظمة إدارة المواهب.

1 **توظيف وفحص المرشحين:** يتم استخدام الأدوات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي بشكل متزايد لأتمتة عمليات التوظيف. خوارزميات الفحص الآلي، والاستفادة من التعلم الآلي، وتحليل السير الذاتية وملفات تعريف المرشحين، وتبسيط المراحل الأولية للتوظيف (Davenport and Ronanki, 2018:109).

2 **تحليل أداء الموظف:** يساهم الذكاء الاصطناعي بشكل كبير في تحليل أداء الموظف. تستخدم نماذج التحليلات التنبؤية بيانات الأداء التاريخية للتنبؤ بالنتائج المستقبلية، مما يساعد في تحديد الأفراد ذوي الإمكانات العالية ومجالات التحسين (Marler and Boudreau, 2017:9).

3 **التعلم والتطوير:** توفر منصات التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي تجارب تدريبية مخصصة. تقوم خوارزميات التعلم الآلي بتقييم أنماط التعلم الفردية، وتخصيص المحتوى لتلبية الاحتياجات المحددة (Van Dam, 2019: 3).

4 **تخطيط المسار الوظيفي:** في مجال تخطيط المسار الوظيفي، يساعد الذكاء الاصطناعي في تحديد ورعاية قادة المستقبل. تساعد النمذجة التنبؤية، إلى جانب بيانات الأداء، المؤسسات على تحديد الموظفين الذين لديهم القدرة على القيام بأدوار قيادية (Davenport and Ronanki, 2018: 110)

يؤكد تكامل تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر هذه الجوانب من إدارة المواهب على التأثير التحويلي للتكنولوجيا في تشكيل مستقبل إدارة القوى العاملة.

المحور الثالث

اختبار فرضيات البحث

توطئة:

يختص هذا القسم في اختبار فرضيات البحث من خلال الكشف عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية:

اولاً: اختبار فرضيات الارتباط

سيتم اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسة الاولى: يرتبط متغير الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير ادارة المواهب على المستوى الكلي لمتغيري البحث، واشتقت عنها الفرضيات الاتية:

5. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير توظيف وفحص المرشحين.

6. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير تحليل أداء الموظف.

7. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير التعلم والتطوير.

8. يرتبط الذكاء الاصطناعي ارتباطاً معنويا بمتغير تخطيط المسار الوظيفي. وتم اختبار هذه من خلال البرنامج الإحصائي **(**SPSS v.26**)** وكالاتي:

جدول (1) اختبار علاقات الارتباط

		X	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	Pearson Correlation	1	.885**	.687**	.761**	.693**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

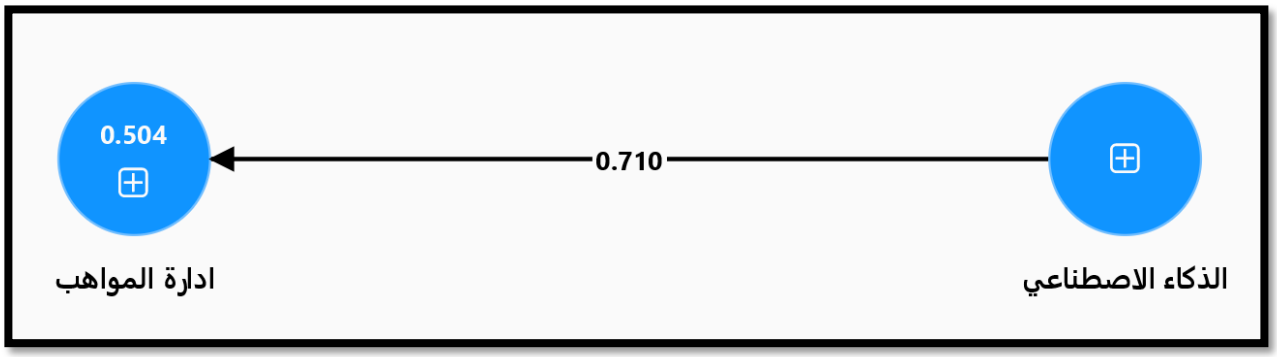
المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS V. 26

تشير النتائج الواضحة في جدول (1) إلى ان المتغير المستقل (الذكاء الاصطناعي) له علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بالمتغير التابع (ادارة المواهب) على المستوى الكلي لمتغيري الدراسة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.985) وبدلالة معنوية (0.000)، وباعتماد هذه النتائج تقبل فرضية الارتباط الرئيسة الاولى بين متغيرات الدراسة، فضلا عن ذلك، وبالأخذ بنتائج جدول (2) تقبل كل فرضيات الارتباط الفرعية، لأنها جاءت اقل من مستوى المعنوية (0.05).

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير

سيتم اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسة الثانية: يؤثر الذكاء الاصطناعي تأثيراً معنويا في المتغير المعتمد ادارة المواهب على المستوى الكلي لمتغيري الدراسة، ولكي يتم اختبار هذه الفرضية تم بناء أنموذجاً هيكلياً لبيان مسار علاقة التأثير بين المتغيرين (الذكاء الاصطناعي وادارة المواهب)، وتم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (Smart PLS) وجاءت النتائج كما في الشكل (2) والجدول (2).



شكل (2) انموذج اختبار فرضية التأثير الرئيسة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.4

يتبين من خلال النتائج الظاهرة في الشكل (2) والجدول (3) بوجود تأثير معنوي للمتغير المستقل الذكاء الاصطناعي في المتغير المعتمد ادارة المواهب بمقدار (0.710) وبحدود معنوية (0.000)، بمعنى ان متغير ادارة المواهب يزداد بمقدار (71.0%) بزيادة متغير الذكاء الاصطناعي وحدة واحدة، أيضاً ان متغير الذكاء الاصطناعي يفسر (50.4%) من التغيرات التي تحصل في متغير ادارة المواهب وهي قيمة معامل التفسير (R^2=0.50)، وعند اعتماد هذه النتائج يتم قبول فرضية التأثير الرئيسة التي مفادها (يؤثر الذكاء الاصطناعي تأثيراً معنويا في المتغير المعتمد ادارة المواهب على المستوى الكلي لمتغيري الدراسة).

جدول (2) نتائج فرضية التأثير الرئيسة

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الذكاء الاصطناعي -> ادارة المواهب	0.710	0.50	0.067	11.308	0.000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.4

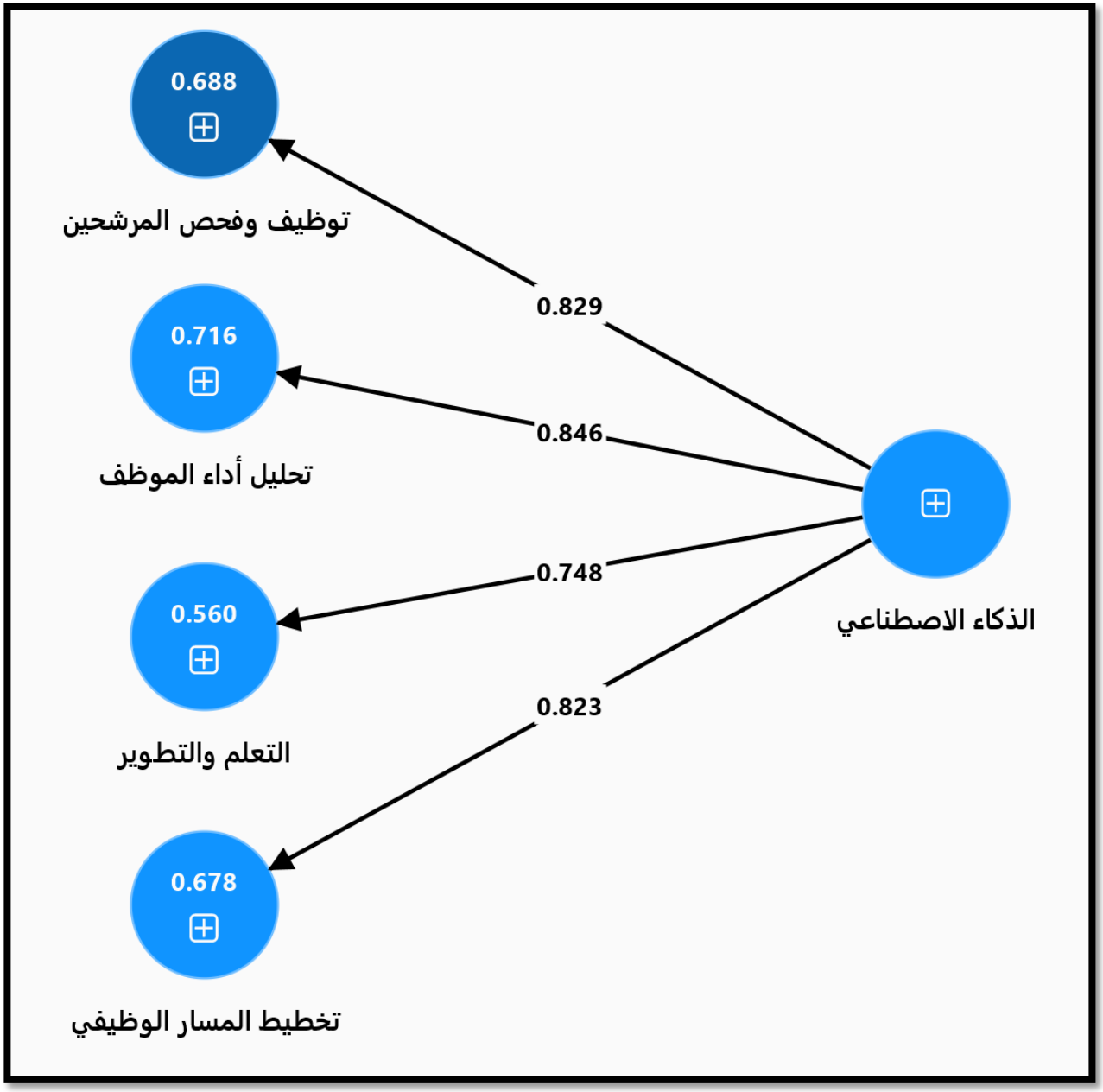
اما الفرضيات الفرعية المنبثقة عن فرضية التأثير الرئيسة والتي نصت على:

5 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير توظيف وفحص المرشحين.

6 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير تحليل أداء الموظف.

7 تؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير التعلم والتطوير.

8 يؤثر الذكاء الاصطناعي معنويا بمتغير تخطيط المسار الوظيفي، ولأجل ذلك قام الباحثين بتصميم انموذج هيكلي كما في الشكل (3):



شكل (3) انموذج اختبار تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي في ادارة المواهب

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.4

تشير النتائج الظاهرة في الشكل (3) والجدول (3) إلى الآتي:

1. تبين ان الذكاء الاصطناعي يؤثر تأثيرا معنويا في متغير توظيف وفحص المرشحين، إذ جاءت قيمة معامل التأثير بينهما (0.829)، وبمستوى معنوية (0.003)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
2. اتضح ان الذكاء الاصطناعي يؤثر تأثيرا معنويا في متغير تحليل أداء الموظف، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.846)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
3. اتضح ان الذكاء الاصطناعي يؤثر تأثيرا معنويا في متغير التعلم والتطوير، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.748)، وبمستوى معنوية (0.001)، وهي اقل من حدود المعنوية المقبولة والمحددة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات تقبل هذه الفرضية.
4. اتضح ان الذكاء الاصطناعي يؤثر تأثيرا معنويا في متغير تخطيط المسار الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.823)، وبمستوى معنوية (0.003)، وهي اعلى بكثير من حدود المعنوية المقبولة (0.05)، وعلى اساس هذه المعطيات ترفض هذه الفرضية.

فضلا عن ذلك ان متغير الذكاء الاصطناعي يفسر (68%, 71%, 56%, 67%) على التوالي من مجمل التغيرات الحاصلة في ابعاد متغير ادارة المواهب، اما النسبة المتبقية فهي راجعة لمتغيرات اخرى لم يتناولها نموذج اختبار الدراسة الحالية.

جدول (3) نتائج اختبار فرضيات التأثير الفرعية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الذكاء الاصطناعي -> توظيف وفحص المرشحين	0.829	0.688	0.185	17.936	0.003	مقبولة

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R^2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الذكاء الاصطناعي -> تحليل أداء الموظف	0.846	0.716	0.093	14.119	0.000	مقبولة
الذكاء الاصطناعي -> التعلم والتطوير	0.748	0.560	0.167	16.889	0.001	مقبولة
الذكاء الاصطناعي -> تخطيط المسار الوظيفي	0.823	0.678	0.212	16.286	0.003	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v.4

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات

تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات وهي على النحو الاتي:

1 أدى دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المواهب في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة إلى تحسين كفاءة وإنتاجية عمليات الموارد البشرية بشكل كبير. تمت أتمتة المهام الروتينية مثل فحص السيرة الذاتية وجدولة المقابلات وتأهيل الموظفين، مما يسمح لمحترفي الموارد البشرية بالتركيز على المزيد من الأنشطة الإستراتيجية.

2 قدمت التحليلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي رؤى أعمق حول أداء الموظف ومشاركته وإمكاناته. وقد أتاح ذلك اتخاذ قرارات أكثر استنارة فيما يتعلق بالترقيات، واحتياجات التدريب، والتخطيط للخلافة.

3 سهلت أدوات الذكاء الاصطناعي تخصيص تجارب الموظفين من خلال تصميم برامج التعلم والتطوير بما يتناسب مع الاحتياجات الفردية والتطلعات المهنية. وقد أدى ذلك إلى ارتفاع الرضا الوظيفي وانخفاض معدلات الدوران.

4 ساهم استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وتقييم الأداء في الحد من التحيزات، وضمان تقييمات أكثر موضوعية وتعزيز التنوع والشمول داخل المنظمة.

5 دعمت المنصات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي التعلم والتطوير المستمر، مما ساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة والبقاء على صلة بالصناعة سريعة التغير.

ثانيا: التوصيات

سوف يقدم البحث مجموعة من التوصيات للاستفادة من نتائج البحث الحالي كما يمكن لشركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة تعظيم فوائد الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب مع معالجة التحديات المحتملة وضمان التأثير الإيجابي على كل من المنظمة وموظفيها.

1 تعزيز التواصل الشفاف حول دور وفوائد الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب لتخفيف المخاوف وبناء الثقة بين الموظفين.
2 تنفيذ برامج محو الأمية في مجال الذكاء الاصطناعي لتثقيف الموظفين حول تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها وتأثيرها على مكان العمل.
3 تعزيز إجراءات خصوصية البيانات وأمانها لحماية معلومات الموظفين والحفاظ على الثقة في أنظمة الذكاء الاصطناعي.
4 ضمان دعم قيادي قوي لمبادرات الذكاء الاصطناعي لدفع التغيير الثقافي وإظهار التزام المنظمة بالابتكار.
5 مراقبة أداء أنظمة الذكاء الاصطناعي باستمرار وطلب التعليقات من الموظفين لتحديد مجالات التحسين والتأكد من بقاء التكنولوجيا متوافقة مع الأهداف التنظيمية.
6 الاستثمار في حلول الذكاء الاصطناعي القابلة للتطوير والتي يمكنها التكيف مع احتياجات إدارة المواهب المستقبلية ودعم الأهداف الإستراتيجية طويلة المدى لشركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة.

المصادر

References

1 Aljbour, A., French, E., & Ali, M. (2022). An evidence-based multilevel framework of talent management: a systematic review. International Journal of Productivity and Performance Management, 71(8), 3348-3376.

2 Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. Harvard business review, 96(1), 108-116.

3 Freitas, F. B. (2023). Talent management practices for the future of work: How can artificial intelligence reconcile recruitment tensions in organizations (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Nova School of Business and Economics).

4 Kafetzopoulos, D., Psomas, E., & Bouranta, N. (2022). The influence of leadership on strategic flexibility and business performance: the mediating role of talent management. Management Decision, 60(9), 2532-2551.

5 Kahit, A. A. H., Hussien, A. M., & Kazem, M. S. (2024). Applications of artificial intelligence and their impact on achieving internal audit quality an exploratory study in the Commercial Bank of Iraq, Babylon branch. Iraqi Journal For Economic Sciences, 22(80. S).

6 Khan, M. R. (2024). Application of artificial intelligence for talent management: Challenges and opportunities. Intelligent Human Systems Integration (IHSI 2024): Integrating People and Intelligent Systems, 119(119).

7 Khan, M. R. (2024). Application of artificial intelligence for talent management: Challenges and opportunities. Intelligent Human Systems Integration (IHSI 2024): Integrating People and Intelligent Systems, 119(119).

8 Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3-26.

9 Martinez, R. (2019). Artificial intelligence: Distinguishing between types & definitions. Nevada Law Journal, 19(3), 9.

10 Pangarso, A., Winarno, A., Aulia, P., & Ritonga, D. A. (2022). Exploring the predictor and the consequence of digital organisational culture: a quantitative investigation using sufficient and necessity approach. Leadership & Organization Development Journal, 43(3), 370-385.

11 Paramita, D., Okwir, S., & Nuur, C. (2024). Artificial intelligence in talent acquisition: exploring organisational and operational dimensions. International Journal of Organizational Analysis, 32(11), 108-131.

12 Qin, C., Zhang, L., Zha, R., Shen, D., Zhang, Q., Sun, Y., ... & Xiong, H. (2023). A comprehensive survey of artificial intelligence techniques for talent analytics. arXiv preprint arXiv:2307.03195.

13 Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. Frontiers in psychology, 13, 1014434.

14 Schreuder, R., & Noorman, S. (2019). Strategic talent management: creating strategic value by placing top talents in key positions. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 33(1), 1-4.

15 Toosi, A., Bottino, A. G., Saboury, B., Siegel, E., & Rahmim, A. (2021). A brief history of AI: how to prevent another winter (a critical review). PET clinics, 16(4), 449-469.

16 Van Dam, R. (2021). Predicting Employee Attrition (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Tilburg University).

17 Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2023). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. Artificial Intelligence and International HRM, 172-201.

18 Zhai, X., Chu, X., Chai, C. S., Jong, M. S. Y., Istenic, A., Spector, M., ... & Li, Y. (2021). A Review of Artificial Intelligence (AI) in Education from 2010 to 2020. Complexity, 2021(1), 8812542.