

ISSN:3006- 0605

DOI:10.58255

مجلة النهرين للعلوم القانونية

العدد: ١ المجلد: ٢٧ كانون الثاني ٢٠٢٥

---

Received:1/7/2024

Accepted: 1/12/2024

Published: 1/1/2025

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

---

## *The role of artificial intelligence in promoting public employees (in light of the Saudi system)*

SAUD HANI ABDELLA ARAB

University of Jeddah

Saudwork1@gmail.com

**Abstract:** The study examined the role of artificial intelligence in the promotion of public servants (In the light of the Saudi regime), the problem of the study was the legislative deficiency in the regulation of artificial intelligence technology in the field of administrative work, In addition to the conceptual shortcomings of the role of artificial intelligence in the oversight, qualification and development of the career level of the public official in which many perceive it as a means of censorship only without the positive consideration of it, The importance of the study stems from the importance of introducing advanced systems in administrative work in this digital age in line with the Kingdom's technical development policy, The study aimed to illustrate the importance of artificial intelligence in administrative work and its role in the promotion of the public servant by studying the employee's profile and identifying weaknesses and strengths in his or her capabilities to propose appropriate training courses for him so that he is eligible for promotion in public office, The study followed the analytical and descriptive curriculum. The study found many results, the most important of which were: It is: "The AI has to monitor employees by recording the entry and exit times of teleworkers, calculating actual working hours, evaluating general productivity and not only discontinuing the role of AI in monitoring and reporting but also qualifying the employee according to his need for training making him efficient to obtain promotion. The study recommended several recommendations, the most important of which: we recommend that the administrative authorities of the public institution introduce an artificial intelligence system for a course in knowing the performance and efficiency of the public official for promotion while taking caution to avoid mistakes.

## دور الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف العام (في ضوء النظام السعودي)

د.سعود هاني عبدالله عرب - أستاذ مساعد  
قسم القانون العام - جامعة جدة

### مستخلص

تناولت الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف العام (في ضوء النظام السعودي)، تمثلت مشكلة الدراسة في أن هنالك قصور تشريعي فيما يتعلق بتنظيم تقنية الذكاء الاصطناعي في مجال العمل الإداري ، بالإضافة للقصور المفاهيمي لدور الذكاء الاصطناعي في الرقابة وتأهيل وتطوير المستوي الوظيفي للموظف العام ،حيث ينظر إليه الكثيرون على انه وسيلة رقابة فقط دون النظر الإيجابي له ، نبعث أهمية الدراسة من أهمية الأخذ بالأنظمة المتطورة في العمل الإداري في هذا العصر الرقمي ، وهو ما يتفق مع سياسة التطور التقني التي انتهجتها المملكة ،هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية الذكاء الإصطناعي في العمل الإداري ودوره في ترقية الموظف العام من خلال دراسة لملف الموظف ومعرفة مواقف الضعف والقوة في مقدراته ،إقتراح الدورات التدريبية المناسبة له حتي يكون مؤهلاً للترقي في الوظيفة العامة، إتبعنا الدراسة المنهج التحليلي والمنهج الوصفي ، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: انه : " أن للذكاء الاصطناعي دور في مراقبة الموظفين من خلال تسجيل أوقات دخول وخروج العاملين عن بعد ، وحساب ساعات العمل الفعلية ، وتقييم الإنتاجية العامة كما انه لا يتوقف دور الذكاء الاصطناعي فقط في المراقبة وإعداد التقارير ، بل يعمل على تأهيل الموظف حسب حاجته للتدريب مما يجعله كفاء لنيل الترقية،وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: نوصي الجهات الإدارية في المؤسسة العامة الأخذ بنظام الذكاء الاصطناعي لدوره في معرفة اداء الموظف العام وكفاءته للترقية ، مع إتخاذ الحيطة لتجنب الأخطاء.

## مقدمة

اصبح للذكاء الاصطناعي أهمية في شتي المجالات من ضمنها العمل الإداري ، كما له دور في ترقية الموظف العام للدرجة الأعلى في السلم الوظيفي.

**أهمية الدراسة :** نبعت أهمية الدراسة من أهمية الأخذ بالأنظمة المتطورة في العمل الإداري في هذا العصر الرقمي ، وهو ما يتفق مع سياسة التطور التقني التي انتهجتها المملكة.

**مشكلة الدراسة :** تمثلت مشكلة الدراسة في أن هنالك قصور تشريعي فيما يتعلق بتنظيم تقنية الذكاء الاصطناعي في مجال العمل الإداري ، بالإضافة للقصور المفاهيمي لدور الذكاء الاصطناعي في الرقابة وتأهيل وتطوير المستوي الوظيفي للموظف العام ، حيث ينظر إليه الكثيرون على انه وسيلة رقابة فقط دون النظر الإيجابي له.

**أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية الذكاء الاصطناعي في العمل الإداري ودوره في ترقية الموظف العام من خلال دراسة لملف الموظف ومعرفة مواقف الضعف والقوة في مقدراته ، إقتراح الدورات التدريبية المناسبة له حتي يكون مؤهلاً للترقي في الوظيفة العامة.

**منهج الدراسة :** إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

**هيكل الدراسة:** تقوم هيكله هذه الدراسة على مقدمة واربع مباحث.

## المبحث الأول

## مفهوم الذكاء الاصطناعي وأهميته وأنواعه ومزاياه

نتناول من خلال هذا المبحث مفهوم الذكاء الاصطناعي وخصائصه وأهميته والمجالات التي ينظمها.

## أولاً: مفهوم الذكاء الاصطناعي :

مصطلح الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) أو اختصاراً (AI) هو مصطلح مركب من شقين مصطلح (ذكاء) ومصطلح (إصطناعي)، يقصد بالذكاء القدرة على فهم الظروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة ، أي القدرة على إدراك وفهم وتعلم الحالات أو الظروف الجديدة ، فمفاتيح الذكاء هي: (الإدراك ، الفهم ، التعلم) أي أن الذكاء الإنساني عبارة عن ملكة عقلية يتمتع بها الإنسان ، وتختلف من شخص إلى آخر بحسب قدرته على الفهم والإستيعاب والإستنتاج والتحليل والتصرف؛ وتتمتع هذه الملكة بالقدرة على التنامي والتطور من خلال الإكتساب والتدريب ، أما مصطلح اصطناعي أي مقلد وما كان مصنوعاً ، أي غير طبيعي أي هو ليس مخلوقاً كالأشياء الطبيعية ، وإنما هو منتج جديد تدخلت فيه يد الإنسان فهو علم يجعل الآلات قادرة على اتخاذ قرارات والتصرف بذكاء من خلال محاكاة البشر وطريقتهم في التفكير ، فنحن البشر نحصل على المعلومات الواردة من العلم الخارجي ونعالجها في عقولنا ونصدر الأحكام والاستنتاجات بناء عليها وبناء على تجاربنا السابقة.

يُعرف كذلك الذكاء الاصطناعي بأنه هو : "تقنيات وأساليب حل لمشكلة معينة تحاكي سلوكيات ذكية مستنبطة من الإنسان أو من الطبيعة تجعل من ذلك الحل ذكياً متغيراً مع تغير معطيات المشكلة ، هنالك تعريف آخر للذكاء الاصطناعي مفاده بأنه: "هو محاولة لجعل برامج الحاسوب تحل المشاكل المختلفة من خلال محاكاة لسلوكيات ذكية متنوعة تكون مستنبطة من سلوك ذكي احياناً وسلوك مفهوم (قد لا يكون ذكياً بدرجة كافية) أحياناً أخرى".<sup>٣</sup>

عرف الاتحاد الأوروبي الذكاء الاصطناعي بأنه : "الأنظمة التي صممها البشر والتي تعمل في ضوء الهدف المعقد في العالم المادي أو الرقمي من خلال إدراك بيئتها وتفسير البيانات المجمعمة المنظمة وغير المنظمة والتفكير منطقياً في المعرفة المستمدة من هذه البيانات وتحديد أفضل الإجراءات المطلوب إتخاذها وفقاً لمعايير محددة مسبقاً"<sup>٤</sup>

## ثانياً: أهمية الذكاء الاصطناعي :

له دور كبير في شتى المجالات ، كالمجال الطبي من حيث تشخيص المرض ووصف الدواء وإجراء العديد من العمليات الجراحية ، وفي مجال القانون كان للوبوتات دور في التحكيم في بعض المسائل وكذلك مساعدة الأنظمة القضائية والنيابة العامة للوصول لتحقيق العدالة الناجزة العادلة من

<sup>١</sup>د. عبدالفتاح محمد دويدار وآخرون ، أخلاقيات الذكاء الاصطناعي، ط ١ ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٣م ، ص ٢.

<sup>٢</sup>د. محمود محمد سويف ، جرائم الذكاء الاصطناعي ، ط ١ ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م ، ص ٢٧.

<sup>٣</sup>الآن بونيه ، الذكاء الاصطناعي واقعه ومستقبله ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، ١٩٩٣م ، ص ١٩.

<sup>٤</sup>د. يحي إبراهيم الدهشان ، المسؤولية الجنائية عن جرائم الذكاء الاصطناعي ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، السنة الرابعة والثلاثون ، ٢٠٢٠م ، ص ١٢٦.

خلال الخبرات القانونية ، كما يستخدم الروبوت في رفع كفاءة المحامين من خلال تطبيق الاساليب الحديثة فب الادارة الإلكترونية مثل استخدام نظام الخبير الإلكتروني!  
محددات الذكاء الاصطناعي:

- (١) التعلم والفهم من خلال الخبرات الموجودة
  - (٢) تحديد الهدف أو الأمر المراد تحقيقه بدون أي غموض في الأفكار والنتائج والابتعاد عن التناقض<sup>١</sup>.
  - (٣) تحديد وإيجاد الاستجابة الأفضل في الحالات الجديدة
  - (٤) استخدام الاستنتاج لحل المشكلات التي تواجهها
  - (٥) التعامل مع حالات مستعصية ومحيرة.
  - (٦) تطبيق المعرفة للتعامل مع البيئة المحيطة
  - (٧) التفكير والاستنتاج.
- يتميز الذكاء الاصطناعي بأنه لا تؤثر فيه المؤثرات الخارجية كما هو الحال بالنسبة للبشر، إلا انه على الجانب الآخر ليس لديه نفس الخيارات المتاحة مثل البشر، فحدود الذكاء الاصطناعي مرتبطة بحدود القدرات المبرمجة عليه، والتي لم تصل إلى حد مساو للإنسان الطبيعي.<sup>٢</sup>
- ثالثاً: أنواع الذكاء الاصطناعي :** يمكن تقسيم أنواع الذكاء الاصطناعي إلى ثلاثة أنواع رئيسية تتراوح من الفعل البسيط إلى الإدراك والتفاعل ، وذلك على النحو التالي:

#### (١) الذكاء الاصطناعي الضعيف (Narrow Alor weak):

وهو أبسط أشكال الذكاء الاصطناعي ، وتتم برمجة الذكاء الاصطناعي للقيام بوظائف معينة داخل بيئة محددة ، ويعتبر تصرفه بمنزلة رد فعل على موقف معين ولا يمكن له العمل إلا في ظروف البيئة الخاصة به ، ومن أمثلة ذلك الروبوت (ديب بلو) الذي صنعه شركة (IBM) والذي هزم جاري كاسباروف بطل الشطرنج العالمي<sup>٣</sup>.

#### (٢) الذكاء الاصطناعي القوي او العام (General AI or Strong A):

يتسم هذا النوع بالقدرة على جمع المعلومات ثم تحليلها وخلق تراكم للخبرات من خلال تكرار المواقف التي يكتسبها فتؤهله للقيام باتخاذ قرارات مستقلة أو ذاتية لهذا النوع من الذكاء الاصطناعي ينشابه إلى حد كبير مع الإنسان في س

#### (٣) الذكاء الاصطناعي الخارق (Super A):

هي نماذج لا تزال تحت التجربة وتسعى لمحاكاة الإنسان ،ويمكن هنا التمييز بين نمطين أساسيين ،النمط الأول يحاول فهم الأفكار البشرية والانفعالات التي تؤثر على سلوك البشر ،ويملك قدرة محدودة على التفاعل الاجتماعي ،أما الثاني فهو انموذج النظرية العقل حيث تستطيع هذه النماذج

<sup>١</sup>د. محمد إبراهيم إبراهيم حسنين ، الذكاء الاصطناعي والمسؤولية المدنية عن أضرار تطبيقه، المجلة القانونية ، ص١٩٧.

<sup>٢</sup>ألفانق عوضين ، استخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي بين المشروعية وعدم المشروعية ، المجلة الجنائية القومية ، ج(٦٥) العدد الأول ، مارس ٢٠٢٢م ، ص٨.

<sup>٣</sup>د. محمود محمد سويف ، مرجع سابق ، ص٣١.

<sup>٤</sup>د.أميرة بدوي نجم ، أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في ضوء توصيات الأمم المتحدة (اليونسكو) ط١ ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م ، ص٢٧.

<sup>٥</sup>د. محمود محمد سويف ، جرائم الذكاء الاصطناعي ، ط١ ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م ، ص٣٧.

التعبير عن حالتها الداخلية وان تتنبأ بمشاعر الآخرين ومواقفهم وتتفاعل معها ، فهي الجيل القادم من الآلات فائقة الذكاء. وهذا النوع من الذكاء الاصطناعي يفوق مستوى ذكاء الإنسان.

#### رابعاً: مزايا الذكاء الاصطناعي:

للذكاء الاصطناعي العديد من المزايا منها ما يلي :

(١) الحد من الخطأ البشري فلا ترتكب أجهزة الحاسوب أخطاء البشر إذا برمجت بشكل صحيح ، أو تقليل هذه الأخطاء على الأقل مقارنة بأخطاء البشر.

(٢) يمكن استخدامه في الأعمال التي يخشى الإنسان القيام بها مثل اختراق الاماكن الصعبة أو العمل في المناجم ونزع فتيل الألغام والقنابل المخفية تحت الأرض ، كما يوجد الروبوت المقاتل. (٣) تعمل أجهزة الذكاء الاصطناعي على مدار الساعة دون الشعور بالتعب والإرهاق مثل البشر ، كما انه لا يعمل على تضييع الوقت مثل بعض الموظفين في تناول وجبات الإفطار وشرب القهوة وغيره.

(٤) يساعد الذكاء الإصطناعي في الوظائف المتكررة ، كما له القدرة على إتخاذ القرارات بشكل اسرع وادق دون إشراف بشري .

(٥) يعمل الذكاء الاصطناعي على تشغيل العديد من الإختراعات في كل مجال تقريباً مما يساعد البشر على حل غالبية المشكلات المعقدة.

(٦) تعددت استخدامات الذكاء الاصطناعي في العديد من المشروعات الصناعية والإقتصادية والتجارية وإجراء العمليات الجراحية الدقيقة، حيث يقوم الذكاء الاصطناعي بإجراء تشخيص طبي يكون أحياناً أكثر دقة من البشر.

(٧) صممت روبوتات النانو وهي أجهزة متناهية الصغر يمكنها أن تسبح داخل جسم الإنسان وتصوير ما يحدث داخل الجسم ويتوقع أن تكون فتح كبير للأطباء.

(٨) يساعد رجال الأمن في الكشف عن الجرائم وتصوير مسرح الجريمة والتعرف على أوصاف المجرمين ودراسة وتحليل الجرائم ومنع المجرمين من اختراق أماكن الاحتجاز أو الدخول في أماكن محظور الدخول فيها.

(٩) أصبح جزءاً أساسياً في الكثير من العمليات الحسابية والجراحات الدقيقة.

(١٠) دخل الذكاء الاصطناعي في الكثير من التطبيقات في كافة المجالات الطبية والعلمية والصناعية والتعليمية والعسكرية وغيرها.

(١١) يمكنه التنبؤ بنطاق قرار المحكمة في القضايا من خلال تحليل تلك القضايا وبيان نطاق تطبيق النصوص القانونية .

(١٢) يولد أعمالاً من شأنها أن تكون محمية بحقوق الطبع والنشر إذا تم إنشاؤها بواسطة الإنسان.<sup>٣</sup>

١.د.أميرة بدوي نجم ، مرجع سابق ، ص٢٧.

٢. خالد مصطفى فهمي ، المسؤولية القانونية الناشئة عن استخدام الذكاء الإصطناعي والروبوتات ، ط١ ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م ، ص٣٨.

٣. خالد مصطفى فهمي ، المرجع السابق ، ص٣٩.

## المبحث الثاني

### شروط تقلد الوظيفة العامة وفق نظام المملكة العربية السعودية

لتقلد الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية شروط لا بد ان تتوفر وهو أمر منصوص عليه ايضاً في سائر الدول ، نتناول خلال هذا المبحث شروط تقلد الوظيفة العامة ، تمهيداً لمعرفة طرق الترقية وانواعها في المبحث اللاحق.

#### اولاً : تعريف الموظف العام :

الموظف اسم مفعول من وظف يوظف وظيفه، اي هو مشتق من الوظيفة وهي ما يقدر من رزق او عمل فيقال (له وظيفة من رزق وعليه كل يوم وظيفة من عمل) نخلص الا ان الموظف لغة هو من التزم بعمل معين وفق شروط محدودة مقابل حصوله علي رزق معين.<sup>٣</sup>

٨/ اداء العمل بدقة

#### ثانياً: شروط شغل الوظيفة العامة في النظام السعودي:

المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية رقم ٤٩ لسنة ١٣٩٧هـ اشترطت شروط عامة في الشخص قبل تقلده الوظيفة وهي باختصار:

(١) أن يكون سعودي الجنسية :لأن الوظيفة العامة من الحقوق العامة التي يتمتع بها المواطن الذي له حق مباشرة الحقوق السياسية.

(٢) أن يكون لانقاً صحياً لاداء الخدمة .

(٣) أن يكون حسن السير والأخلاق ، واشترط حسن السير والأخلاق في الموظف العام لا بد منه حتي يكون اهلاً لثقة الإدارة والجمهور.

(٤) أن يكون قد بلغ سن السابعة عشر عاماً من العمر :

يري الباحث ضرورة التدرج بالتكليف بالمهام بالنسبة للموظف العام إذا تم تعيينه في سن السابعة عشر لأنه لا يزال طفلاً وفق المواثيق والإتفاقيات الدولية فينبغي عدم تكليفه بأي عمل شاق، كما يوصي الباحث بتعديل شرط العمر كشرط من الشروط العامة في الترقى ، بأن يكون شرط التعيين بلوغ سن الثامنة عشر بدلاً عن بلوغ سن السابعة عشر التي نص عليها المشرع في المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية.

(٥) أن يكون حائزاً على المؤهلات التي تتطلبها الوظيفة العامة :لأن كل وظيفه لها متطلبات ومؤهلات علمية معينة.

<sup>١</sup> محمد بن مكرم بن علي الانصاري (ابن منظور )، لسان العرب ، مادة وظف ، ص ٣٥٤ .

<sup>٢</sup> محمد مرتضي الزبيدي ، تاج العروس من جوهر القاموس ، مادة وظف . ص ٢٢٣ .

<sup>٣</sup> عبد الله إبراهيم الراشد ، تعيين الموظف العام ، المعهد العالي للقضاء ، الرياض ، ١٤٢٣هـ ، ص ٢٠ .

بالإضافة لهذه الشروط العامة هنالك شروط خاصة اشترطها المشرع في من يتقلد بعض الوظائف، مثال ذلك ما ورد بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٢٤) لسنة ١٣٩٣هـ من عدم تعيين السعودي المتزوج من أجنبية في وظائف معينة مثال :

(أ) الوظائف الدبلوماسية والإدارية لوزارة الخارجية.

(ب) وظائف المباحث والاستخبارات العامة .

(ج) الوظائف ذات الأهمية الخاصة وفق ما يقترحه الديوان العام للخدمة المدنية ويوافق عليه مجلس الوزراء. وذلك حفاظاً على أمن المملكة، ونسبة لحساسية هذه الوظائف وتعلقها بأدق التفاصيل التي قد تتسرب .

### المبحث الثالث

#### أسس منح الترقى، وأسباب تأخير ترقية الموظف العام

أولاً: مفهوم الترقية: الترقية هي "هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة آخر في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام ، حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ، ويتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية" يقصد بالترقية بمعناها التنظيمي السليم: "نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته" فالترقية تحتوى في مضمونها على ميزتين مهمتين للموظف ، الميزة الأولى التقدير الأدبي ، لأنها تنقله من وظيفته ودرجته إلى درجة أعلى ، والميزة الثانية هي ميزة مالية ، لأن راتب الموظف الذي يتم ترقيته سوف يزيد عن سابقه، بالإضافة لعلوة الترقية التي يحصل عليها الموظف عند ترقيته من درجة إلى أخرى اعلى منها في سلم المرتبات.

الترقية بوصفها وسيلة الإدارة في الترغيب تخلق بين العاملين جواً من التنافس يدفعهم إلى بذل المزيد من المجهول في العمل أملاً بالفوز بها ، فالأمل بترقي الوظائف العليا وتقلدها في الجهاز الإداري يعد من أهم الحوافز التي تدفع العاملين إلى التقدم في عملهم ورفع كفاءتهم.<sup>١</sup>

ثانياً: أنواع وأساليب ترقية الموظف العام بالمملكة العربية السعودية:

أساليب ترقية الموظف العام بالمملكة العربية السعودية تندرج تحت أنواع ثلاثة:

<sup>١</sup> د. حمدى يس عكاشة ، موسوعة الخدمة المدنية "في ضوء أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية " دار أبو المجد للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٢٠م ، ص٤٧٩ .

<sup>٢</sup> د. السيد خليل هيكل ، القانون الإداري السعودي ، ط٥، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٧م ، ص١٧١ .

<sup>٣</sup> د. علاء الدين محمد حمدان ، موانع الترقية (الترقية) في مجال الوظيفة العامة ، ط١، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠١٧م ، ص١٣ .

(١) الترقية بالأقدمية: وفقاً لنظام المملكة لأبد أن يمضي المرشح للترقية على الأقل أربع سنوات في المرتبة التي يشغلها ، ويتم الترشيح فيها بحسب أقدمية الموظف، وترتيب الأقدمية بين الموظفين الذين يُرقون في تاريخ واحد يكون طبقاً لأقدميتهم في مستواهم الوظيفي السابق!  
للترقية بالأقدمية مزايا وعيوب تتمثل في الآتي:

من أهم مزاياها العدالة المطلقة بين الموظفين ، لأنه إذا خلت درجة أو أكثر في الإدارة فسيرقي إليها أقدم الموظفين شاغلو الدرجة الأسفل ، من أهم عيوبها أنها تقتل أو تقلل لدى الموظفين النشاط الدافع للإجادة والتفوق لعدم إمكانية ترقية إلا في موعده بالإقدمية ، كما أن الأقدمية وحدها تحرم الإدارة من أصحاب الكفاءة المتميزة بالذات في الوظائف العليا أي أنها تجعل الترقى آلياً محضاً كل مؤهل الموظف فيه هو أقدميته<sup>٣</sup>

(٢) الترقية بالإختيار: يجوز في هذا النوع من الترقية، ترقية الموظف العام الذي يكون قد أمضى مدة لا تقل عن سنتين ويكون قد اجتاز برنامجاً تدريبياً خاصاً مدته لا تقل عن سنة، وهذا النوع من الترقية أيضاً له مزايا وعيوب، من مزاياها أنه إذا خلت وظيفة من درجة أعلى فلإدارة أن تختار إليها أكفأ الموظفين من الدرجة الأدنى ، دون نظر لأقدميتهم فهي بذلك تدفع الموظفين النشطين إلى الإجادة والتفاني للفوز بالترقية رغم عدم أقدميتهم ، ولكن يعيب على هذه الطريقة انها تفتح الباب أمام المحسوبية والمجاملة وتخطي الأقدمية في الترقى بزعم كفاءة الموظف الأحدث ، وهذا العيب يؤدي إلى عدم الإستقرار بين الموظفين وشيوع روح التذمر بينهم وعدم الرضا الوظيفي ، كما يؤدي إلى تولد الأحقاد والضغائن بين الموظفين في المؤسسة الواحدة.

(٣) الترقية بالإختبار: وهي أن يخضع المرشح لها لإختبار تعده الجهة الإدارية، وهي غير معمول بها كثيراً في الدول العربية ، ولم يأخذ بها المشرع السعودي الذي أخذ بنظام الترقية بالأقدمية ، والترقية بالإختيار.

### ثالثاً: إجراءات الترقية :

تتلخص هذه الإجراءات التي تضمنتها اللائحة التنفيذية للنظام فيما يلي:

(١) تكوين لجنة من ثلاثة أعضاء بقرار من الوزير المختص ، ويشترط في أعضاء اللجنة أن يكونوا من كبار المسؤولين سواء من داخل الوزارة أو خارجها.

<sup>١</sup> د. عصام مهدي محمد عابدين ، الوافي في شرح أحكام قانون الخدمة المدنية ، ط١ ، دار المحمود للنشر، القاهرة ، ٢٠٢٣م ، ص٣٧٤.

<sup>٢</sup> د.محمد رفعت عبدالوهاب ، ود. حسين عثمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ، ط١، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ص٣٢١.

<sup>٣</sup> د.سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة) طبعة منقحة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠١٦م ، ص٤٦٩.

<sup>٤</sup> د.السيد خليل هيكل ، مرجع سابق ، ص١٧١.

(٢) تتولى إدارة شؤون الموظفين في كل جهة إدارية إعداد قوائم بالموظفين الذين تتوافر فيهم شروط الترقية إلى الوظائف الشاغرة التي يتم اختيار شغلها عن طريق الترقية، مع عدم إغفال موظفين يجب إدراجهم فيها لتوافر شروط الترقية لديهم.

(٣) لا يجوز ترقية الموظف إذا كان مكفوف اليد أو جاري التحقيق معه طيلة فترة كف اليد أو التحقيق معه ، كما لا يجوز ترقية الموظف الذي تمت معاقبته بالحرمان من العلاوة أو بالخصم من راتبه مدة خمسة عشرة يوماً فأكثر ، إلا بعد مرور سنة من تاريخ الحرمان من العلاوة أو الخصم من الراتب ، كما لا يجوز ترقية الموظف الذي كان تقرير كفايته السنوي في السنة الأخيرة بدرجة غير مرض ، فإذا حصل بعد ذلك على تقرير مرض على الأقل فإنه يجوز النظر في ترقيته في هذه الحالة.

(٤) بعد مراعاة الإجراءات السابقة يصدر القرار بترقية الموظف ولا تكون الترقية نافذة قبل صدور القرار بها .

وحتى تكتمل الترقية لابد من توافر شروط وهي :أن تكون هنالك وظيفة شاغرة يتم ترقية الموظف فيها ، ولابد أن تتوفر في الموظف المرشح للترقية المؤهلات المطلوبة لشغلها، وأن تكون الوظيفة المرشح مصنفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها ومعنى ذلك انه لا يجوز ترقية موظف على وظيفة غير موجودة أو يشغلها موظف آخر .

فالترقية لا تعني فقط النقل لوظيفة أعلى وإنما يتحمل شاغلها ومستحقها واجبات ومسؤوليات أكبر من السابق مقابل تمتعه بالجانب المادي والمعنوي لهذه الترقية ، ويشترط للحصول على الترقية سواء كانت ترقية بالأقدمية أو ترقية بالإختيار أن يحصل الموظف على تقرير اداء بمرتبة كفاء في السنتين السابقتين مباشرة.

#### رابعاً :أسباب تأخير ترقية الموظف العام:

أن تأخير أو تأجيل الترقية هو أحد الجزاءات التأديبية وهي من العقوبات المستحدثة التي لم تكن تنطبق على العاملين في القطاع العام ، فالعامل الذي توقع عليه عقوبة تأديبية يكون غير صالح للترقية خلال فترة محددة ، ويعاب على هذه الطريقة في التأديب انها عقوبة عمياء لا تصيب إلا من كان صالحاً للترقية خلال المدة المحددة، ويفلت منها من لا يكون صالحاً للترقية خلالها.<sup>١</sup>

هنالك عدد من الأسباب التي تؤدي بدورها إلى تأخير ترقية الموظف العام منها:

#### (١)التغيب عن الوظيفة دون إجازة قانونية أو عذر مشروع:

للمرافق العامة التي يعمل فيها الموظف أهمية بالغة في حياة الجماعة ،ولذا حظرت التشريعات الوظيفية على الموظف العام القيام بأي عمل من شأنه الإخلال بسير هذه المرافق كالتغيب عن العمل بغير عذر مقبول ، فالمشروع يعتبر غياب الموظف عن العمل بغير إذن أو عذر مقبول مخالفة تأديبية ، بل أن الغياب إذا تجاوز حداً معيناً لا يعتبر سبب لتأخير الترقية فحسب ، بل يعتبر سبباً لفقد الموظف العام لوظيفته ، حيث أن ذلك الغياب : "يعتبر قرينة على نية الموظف في ترك العمل"<sup>٢</sup>

<sup>١</sup>د.السيد خليل هيكل ، مرجع سابق ، ص ١٧٢ .

<sup>٢</sup> د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري (قضاء التأديب) دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠١٢م ، ص ٢٧٦ .

<sup>٣</sup> د. محمد حمدان سليمان العرايضة ، إنهاء الرابطة الوظيفية بغير الطريق التأديبي في النظام الأردني (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراة منشورة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩م ، ص ٣١٠ .

وحتى يتم تأديب الموظف أو تأخير ترقيته يشترط أن يكون الغياب عن الوظيفة بدون عذر مشروع ، وعلى الموظف أن يقدم الدليل للإدارة بأن غيابه عن العمل كان غياباً قانونياً، كما انه عند إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية هنالك آثار تترتب من أهمها : عدم جواز النظر في ترقيته إلا بعد إنقضاء فترة محددة ، وتُحجز الدرجة له إن كان له حق في الترقية بالأقدمية ، على الا تزيد مدة الحجز على سنة<sup>١</sup> .

(٢) في حالة الترقية بالإختيار إذا لم يحصل الموظف على تقرير تقويم أداء بمرتبة ممتاز تؤجل ترقيته.

(٣) كذلك يتم تأجيل ترقية الموظف الخاضع للتأديب ، وتأجيل ترقية الموظف الخاضع للتأديب مدتها سنتين عند المشرع المصري والسعودي.

(٤) كذلك لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل ، مالم تكن الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل الموظف بسبب نقل تمويل وظيفته ، أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المنقول إليها الموظف من يستوفي الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة<sup>٢</sup>.

## المبحث الرابع

### دور الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف العام

العصر الآن عصر تقني ، وهناك عدد من جهات العمل تخلت عن الإدارة التقليدية واتجهت للإدارة الرقمية ، حيث كشف ذا صن عن روبوت آلي مستقبلي يسمى phoenix هذا الأسبوع (الأسبوع الأول من شهر مايو ٢٠٢٤م وهو في طريقه سريعاً للتغلب على البشر في المهام اليومية ، حيث تعمل روبوت الذكاء الاصطناعي الجديد المذهل المصمم لتقليد السلوك البشري المهام الصعبة خلال ٢٤ ساعة فقط ، وتم بناء الجيل السابع من phoenix بواسطة sanctuary AI ويتم التحكم فيه بواسطة نظام ذكاء إصطناعي متطور للغاية يُعرف باسم carbon وقالت الشركة المصنعة ومقرها كندا أن برنامج الذكاء الاصطناعي الخاص بها قد تم تحسينه بشكل كبير ليعكس السلوك البشري بأكثر من ١٠٠ مرة ، وفي حين أن النماذج السابقة من فينيكس استغرقت أسابيع لتعلم مهام جديدة ، فإن الروبوت الجديد يستغرق ٢٤ ساعة فقط ، وأشارت شركة sanctuary بشركة phoenix باعتبارها واحدة من أكبر تقنيات التقاط البيانات السلوكية البشرية تطوراً المتاحة اليوم ، وأضافوا ان الروبوت يوفر حالياً بيانات التدريب بأعلى جودة وأعلى دقة ، وتم الكشف عن النموذج الجديد بعد أقل من عام من الجيل السادس من الروبوت وأقل من ١٦ شهر من الجيل الخامس مما يشير إلى معدل تطوير سريع.

اولاً: الأسباب المؤدية للإهتمام بالذكاء الاصطناعي في المؤسسات:

<sup>١</sup> د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ١٩٦٧م ، ص ٣٦٠.

<sup>٢</sup> د. محمد أحمد عبدالحمد ، شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه والقضاء وإفتاء مجلس الدولة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٨م ، ص ٤١٥.

للذكاء الاصطناعي خصائص تميزه عن غيره إذا ما طبقت ضمن برمجة حاسوبية ، حيث يمكن أن توصف هذه الانظمة بأنها ذكية، ومن أهم هذه الخصائص:

### (١) قابلية التعامل مع المعلومات الناقصة :

حيث أن لبرامج الذكاء الاصطناعي قابلية على إيجاد بعض الحلول حتي لو كانت المعلومات غير متوافرة بأكملها في الوقت الذي يتطلب فيه الحل ، وان تبعات عدم تكامل المعلومات يؤدي إلى استنتاجات أقل واقعية أو أقل جودة<sup>١</sup>.

(٢) إمكانية تمثيل المعرفة : أن برامج الذكاء الاصطناعي على عكس سائر البرامج الأخرى فهي تحتوي على أسلوب تمثيل المعلومات، إذ تستخدم هيكلية خاصة لوصف المعرفة ، حيث تتضمن هذه الهيكلية الحقائق والعلاقات بين هذه الحقائق والقواعد التي تربط هذه العلاقات داخل المؤسسة الواحدة.

(٣) القابلية على التعلم: من أهم خصائص الذكاء الاصطناعي القابلية على التعلم من الخبرات والممارسات السابقة، فضلاً عن القابلية على تحسين الأداء، أخذاً بنظر الإعتبار الأخطاء السابقة.

(٤) استخدام الأسلوب التجريبي المتفائل: من الصفات المهمة في الذكاء الاصطناعي انه يركز على الحلول الوافية ، وعدم تأكيد الحلول المثلى أو الدقيقة كما هو معمول به في البرامج التقليدية الحالية. وقد تسابقت العديد من الشركات للدخول في ذلك المجال وكان أبرزها شركة إيباث اليابانية ، وشركة أمازون الأمريكية ، وشركة Affectiva الأمريكية المنبثقة من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ، وتمكنت الأخيرة من إطلاق شبكة عصبية قادرة على تحليل الغضب من البيانات الصوتية في أقل من ٢,١ ثانية متجاوزة قدرة البشر على إدراك الغضب من الصوت ، وسمي هذا النظام فيما بعد باسم (soundNet)<sup>٢</sup>.

تم وصف قيمة البيانات والذكاء الاصطناعي بأنها: (النفط الجديد) الذي تحتاجه الدول والموظف الافتراضي الذي ترغب الدول والحكومات في استقطابه وتوظيفه لتنفيذ خطط استراتيجية عملية التحول الرقمي وتحقيق الأثر الاقتصادي المنتظر في المستقبل.

### ثانياً : مبررات العمل بتقنية الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف العام:

هنالك عدد من المبررات التي تشجع للأخذ بمخرجات عمل الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف

العام أهمها:

(١) يساعد الذكاء الاصطناعي عن طريق المراقبة الدقيقة إلى تحقيق الانضباط داخل الجهاز الإداري ، حيث يجعل الموظف يؤدي دوره بأكمل وجه ، ويقوم بالعمل بنفسه بدقة ، وينجز مصالحه في الوقت المناسب ، كما يجعله يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والإحترام الواجب.

<sup>١</sup> الذكاء الاصطناعي والتنمية الاقتصادية ، بحوث المؤتمر العلمي الدولي الرابع المحكم ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠١٩م ، ص١٢.

<sup>٢</sup> د. فائق فودة ، الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة ، ط ١ ، المركز الأكاديمي للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م ، ص١٦٤.

زادت في الآونة الأخيرة مبيعات برامج مراقبة الموظفين في أسواق الذكاء الاصطناعي وذلك للدور البارز الذي تلعبه هذه التقنية في المراقبة، ولكن يرى البعض أن ذلك يثير جدل فيما يتعلق بأخلاقيات الذكاء الاصطناعي. لكن الدول والكيانات المصممة للذكاء الاصطناعي فطنت لمسألة الأخلاقيات من ضمنها المملكة العربية السعودية التي وضعت مبادئ أخلاقية تنظم عمل الذكاء الاصطناعي في كافة المجالات، وفي الثاني من شهر مايو ٢٠٢٤م كشف رئيس الوزراء الياباني فوميو كيشيدا عن إطار دولي لتنظيم وإستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في إضافة للجهود العالمية بشأن التكنولوجيا سريعة التقدم، وعلن كيشيدا ذلك خلال كلمة القاها امام منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية بباريس قال انهم اطلقوا عملية هيروشيما للذكاء الاصطناعي لوضع مبادئ توجيهية دولية ومدونة سلوك لمطوري الكاء الاصطناعي، وقال كيشيدا أن نحو ٤٩ دولة قد وقعت على الاطار الطوعي المسمي مجموعة اصدقاء عملية هيروشيما للذكاء الاصطناعي دون أن يذكر اياً منها واطاف انهم سيعملون على تنفيذ مبادئ ومدونة سلوك لمعالجة مخاطر الذكاء الاصطناعي وتعزيز التعاون لضمان أن يستفيد الكل من انحاء العالم من غستخدم الذكاء الاصطناعي الآمن والجدير بالثقة<sup>١</sup>

(٢) يمكن للتعلم الآلي والذي هو جزء من الذكاء الاصطناعي أن يتعمق في إنتاجية الموظفين من خلال دراسة الوقت الذي يستغرقه الموظفون في مهام مختلفة أو مشاريع يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد مجالات عدم الفعالية والكفاءة وإقتراح تحسينات<sup>٢</sup>.

(٣) أن العالم قد اتجه إلى العمل بنظام الإدارة الإلكترونية "وهي منظومة متكاملة تعتمد على تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة" ومن أهم مميزات الإدارة الإلكترونية سرعتها في إنجاز العمل، وتعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية، والحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الإبداع والإبتكار والحفاظ على سرية المعلومات داخل المؤسسة وتقليل من مخاطر فقدها، وإستخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة التي من شأنها تطوير العمل الإداري، وبالتالي رفع كفاءة الموظف وإنتاجيته وخلق جيل جديد من الكوادر ذات الكفاءة بالإضافة للقضاء على البيروقراطية وتعقيدات العمل اليومية.

<sup>١</sup> يمكن تعريف أخلاقيات الذكاء الاصطناعي بأنها: "مجموعة من القيم والمبادئ والأساليب لتوجيه السلوك الأخلاقي في تطوير تقنيات الذكاء الاصطناعي واستخدامها حيث تهدف أخلاقيات الذكاء الاصطناعي إلى تحديد كل ما هو صائب أو خاطئ بما يتوافق مع سياسة المنظمات والقطاعات الحكومية والمؤسسات والشركات، وتقديم الارشادات طوال دورة حياة أنظمة الذكاء الاصطناعي ابتداءً من البحث والتخطيط وحتى التطوير والاختبار والتشغيل.

<sup>٢</sup> Alarabiya.net

<sup>٣</sup> Jibble.io

<sup>٤</sup> الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية، بحوث المؤتمر الدولي المحكم، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية، عمان، الأردن، ٢٠١٨م مؤسسة الوراق للنشر، ص ١٢٤.

الأهم من كل ذلك هو توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسبين ورفع مستوى العملية الرقابية.

وطالما تطور العالم ، وتطور مستوى الإدارة فلا بد للذكاء الاصطناعي أن يكون له دور في تأهيل الموظف العام ، ومراقبة اداء عمله ، ومد الجهات ذات الصلة بتقرير عن كفاءة واداء الموظف مما يساعد في عملية ترقيته.

(٤) قيمة الذكاء الاصطناعي تتجاوز مهمة جمع البيانات البسيطة ، حيث يمكن للخوارزميات المتطورة للذكاء الاصطناعي دراسة وتحليل انماط سلوك الموظفين وإكتشاف الأنشطة غير الاعتيادية التي يقومون بها على سبيل المثال يمكن لهذه الخوارزميات أن تقوم بالآتي:

(أ) تحديد التهديدات الأمنية المختلفة والإنتهاكات لسياسات المنشأة

(ب) الأفعال المشبوهة مثل الوصول غير المصرح به

(ج) مراقبة تسريب البيانات .

(د) يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي أن تفحص الاتصالات بين الموظفين أو الوثائق أو المعاملات بشكل تلقائي بحثاً عن أي إنتهاكات للإمتثال لمجموعة اللوائح والقوانين التي تنظم العمل وتلك التي تضبط سياسات المنشأة والمعايير الأخلاقية فيها والتي يجب أن يتحلى بها الموظفين.

(٥) يساعد الذكاء الاصطناعي في قياس الأداء للموظف العام:

تكاد كل الدول تأخذ بنظام قياس تقرير الأداء بالنسبة للموظف بصورة دورية سنوية لأن نظام العمل في الإدارة العامة يقتضي الرقابة على حسن الاداء وإنتظام العمل في اطار القوانين واللوائح بهدف حسن سير المرفق واداء الخدمات العامة للموظفين بدقة وانتظام.

تتمثل أهمية تقرير الأداء الذي يعده الذكاء الاصطناعي في أن الموظف الذي يحصل على تقرير الكفاية السنوي بتقدير ضعيف مثلاً يُحرم من الترقية خلال السنة المقدم عنها التقرير، وقد يتم حرمانه من العلاوة السنوية، بل أن بعض النظم تشترط للترقية بالاختيار حصول الموظف المرشح للترقية على تقريرين سنويين بمرتبة ممتاز!

(٦) يعمل الذكاء الاصطناعي على حفظ المعلومات الخاصة بالموظفين الخاضعين للترقية ، وسرية تقارير الأداء الخاصة بكل موظف أكثر من البشر.

تناول الفقه القانوني مسألة علانية تقارير الأداء وسريتها ، والراجح هو علانيتها، وهو المنهج الذي إنتهجه المشرع المصري الشقيق في المادة (٢٦) من القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥م بأن تعلن

<sup>١</sup> على الوحدات الإدارية في المؤسسة أن تحدد معايير الاداء التي يعتد بها عند قياس كفاية الاداء بالنسبة للموظفين بما يتفق مع طبيعة نشاطها ، ويجب إعلانها إلى العاملين قبل بداية السنة التي يوضع عنها التقرير .

إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير ادائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة، ويكون من حق العامل التظلم إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتُشكل بقرار من السلطة المختصة.<sup>١</sup>

(٧) كذلك من الناحية الإيجابية للموظف أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً في تطوير الموظفين من خلال تقديم ملاحظات وتوصيات شخصية، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقترح تدريباً محدداً أو برامج تدريبية إستناداً إلى بيانات الأداء الفردي للموظف، وتوفر أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS) مجموعة شاملة من الأدوات لتحسين إدارة القوى العاملة، كما انه يساعد إدارة الموارد البشرية في الوقوف على إحتياجات كل متدرب من خلال تزويدها بالتقارير اللازمة بعد فحص السيرة الذاتية لهم، وكلما تطور الموظف العام زاد عطاؤه وتميز عمله مما يساعده على أن يحصل على تقرير أداء كفاء يجعله أهلاً للترقية.

(٨) يستخدم الذكاء الاصطناعي في تنمية المهارات البشرية: وذلك من خلال الدورات التدريبية التي يقدمها في المؤسسات فهو أمر مهم في عصر الثورة الصناعية الرابعة، بمعنى انه لا يمكننا انتظار نتائج العملية التعليمية التي توتي ثمارها بعد سنوات وان نترك العاملين الحاليين بدون إعداد وتأهيل لمواكبة التكنولوجيا الزاحفة حتي يصبحوا أكثر عرضة لمخاطر فقد وظائفهم أو تأخير ترفياتهم فعلى القطاع العام زيادة الإهتمام بتدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لضمان زيادة المعرفة والإلمام بالمستجدات في مجال الذكاء الاصطناعي، ليتماشى كل ذلك مع توجه المملكة التي اطلقت في العام ٢٠١٩م استراتيجية البيانات القومية والذكاء الاصطناعي من أجل أن تصبح المملكة في قائمة الدول ال ١٥ على مستوى العالم في مجال تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي بحلول عام ٢٠٣٠م.

نشير إلى انه خلال جائحة كورونا اصدرت عدد من المؤسسات قراراً للموظفين بالعمل عن بُعد في منازلهم، وجاء دور الذكاء الاصطناعي خلال هذه الحقبة ايضاً في مراقبة الموظفين من خلال تسجيل أوقات دخول وخروج العاملين عن بعد، وحساب ساعات العمل الفعلية، وتقييم الإنتاجية العامة.

نخلص إلى أن الاعتماد على الذكاء الاصطناعي لا يعني إلغاء العنصر البشري، بل يمكن أن يوفر الأدوات التي تساعد العنصر البشري في إنجاز المهام وإتخاذ القرارات، وان يكون وسيلة للتسهيل وتذليل العقبات وإدخار الوقت والإسراع من وتيرة العمل وتعزيز جودة الإنتاج، والإنضباط في اداء العمل الوظيفي، فهو بذلك يساعد الموظف بالتأهيل ومن ثم الحصول على الترقية التي لها فوائد لذلك الموظف والمؤسسة التي يتبع لها على سواء.

<sup>١</sup> د. سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص ٤٧٥.

<sup>٢</sup> د. عمرو أحمد فؤاد، الأبعاد الاقتصادية لمستقبل الذكاء الاصطناعي، ط١، ٢٠٢٣م، ص ١٣٠.

## الخاتمة

تناولت الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في ترقية الموظف العام (في ضوء النظام السعودي) ،  
توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات التي تتمثل في الآتي:

### أولاً: النتائج:

- (١) دور الذكاء الاصطناعي خلال هذه الحقبة أيضاً في مراقبة الموظفين من خلال تسجيل أوقات دخول وخروج العاملين عن بعد ، وحساب ساعات العمل الفعلية ، وتقييم الإنتاجية العامة .
- (٢) لا يتوقف دور الذكاء الاصطناعي فقط في المراقبة وإعداد التقارير ، بل يعمل على تأهيل الموظف حسب حاجته للتدريب مما يجعله كفاء لنيل الترقية.
- (٣) وضعت المملكة العربية السعودية شرطاً بمنع تعيين السعودي المتزوج من أجنبية في بعض الوظائف الحساسة مثال الوظائف الدبلوماسية والإدارية لوزارة الخارجية، وظائف المباحث والإستخبارات العامة، الوظائف ذات الأهمية الخاصة وفق ما يقترحه الديوان العام للخدمة المدنية ويوافق عليه مجلس الوزراء.
- (٤) أن سن الأدنى للتعيين في الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية هي السابعة عشر من العمر.
- (٥) يعمل الذكاء الاصطناعي على حفظ المعلومات الخاصة بالموظفين الخاضعين للترقية ، وسرية تقارير الأداء الخاصة بكل موظف أكثر من البشر.

### ثانياً : التوصيات:

- (١) يوصي الباحث بضرورة التدرج بالتكليف بالمهام بالنسبة للموظف العام إذا تم تعيينه في سن السابعة عشر لأنه لا يزال طفلاً وفق المواثيق والإتفاقيات الدولية فينبغي عدم تكليفه بأي عمل شاق.
- (٢) يوصي الباحث بتعديل شرط العمر كشرط من الشروط العامة في الترقى ، بأن يكون شرط التعيين بلوغ سن الثامنة عشر بدلاً عن بلوغ سن السابعة عشر التي نص عليها المشرع في المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية.
- (٣) نوصي الجهات الإدارية في المؤسسة العامة الأخذ بنظام الذكاء الاصطناعي لدورة في معرفة أداء الموظف العام وكفاءته للترقية ، مع إتخاذ الحيطة لتجنب الأخطاء.
- (٤) نوصي الوحدات الإدارية في المؤسسة أن تحدد معايير الاداء التي يعتد بها عند قياس كفاية الاداء بالنسبة للموظفين بما يتفق مع طبيعة نشاطها ، ويجب إعلانها إلى العاملين قبل بداية السنة التي يوضع عنها التقرير .
- (٥) نوصي بالنص على علانية تقارير الأداء الخاصة بالموظفين ، وذلك بأن تعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير ادائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة ، ويكون من حق العامل التظلم إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتُشكل بقرار من السلطة المختصة.

(٦) نخلص إلى أن الاعتماد على الذكاء الاصطناعي لا يعني إلغاء العنصر البشري ، بل يمكن أن يوفر الأدوات التي تساعد العنصر البشري في إنجاز المهام وإتخاذ القرارات ووسيلة للتسهيل وتذليل العقبات وإدخار الوقت والإسراع من وتيرة العمل وتعزيز جودة الإن

## المراجع والمصادر

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: كتب اللغة

- (١) محمد بن مكرم بن علي الانصاري (ابن منظور)، لسان العرب ، مادة وظف .
- (٢) محمد مرتضي الزبيدي ، تاج العروس من جوهر القاموس ، مادة وظف .  
ثانياً: كتب القانون:
- (١) د. إبراهيم بن محمد المفيز ، الإعتداء علي الموظف العام "دراسة تطبيقية مقارنة "، منشورات جامعة نايف للعلوم الامنية ، ط٢٠٠٦م.
- (٢) د السيد خليل هيكل ، القانون الإداري السعودي ، ط٥، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٧م.
- (٣) د.أميرة بدوي نجم ، أخلاقيات الذكاء الإصطناعي في ضوء توصيات الأمم المتحدة (اليونسكو) ط١، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م.
- (٤) آلان بونيه ، الذكاء الاصطناعي واقعه ومستقبله ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، ١٩٩٣م.
- (٥) د. حمدي يس عكاشة ، موسوعة الخدمة المدنية "في ضوء أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية " دار أبو المجد للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٢٠م
- (٦) د.خالد مصطفى فهمي ، المسؤولية القانونية الناشئة عن استخدام الذكاء الإصطناعي والروبوتات ، ط١، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م
- (٧) د.عبد الله إبراهيم الراشد ، تعيين الموظف العام ، المعهد العالي للقضاء ، الرياض ، ١٤٢٣هـ.
- (٨) د.علاء الدين محمد حمدان ، موانع الترقية (الترفيه) في مجال الوظيفة العامة ، ط١، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠١٧م.
- (٩) د.عبدالفتاح محمد دويدار وآخرون، أخلاقيات الذكاء الاصطناعي، ط ١، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٣م.
- (١٠) د. عصام مهدي محمد عابدين ، الوافي في شرح أحكام قانون الخدمة المدنية ، ط ١، دار المحمود للنشر ، القاهرة ، ٢٠٢٣م.
- (١١) محمد رفعت عبدالوهاب ، ود. حسين عثمان محمد ، مبادئ القانون الإداري ، ط١، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية .

- (١٢) د.محمود محمد سوييف ، جرائم الذكاء الاصطناعي ، ط ١ ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م.
- (١٣) د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ١٩٦٧م.
- (١٤) د. محمد أحمد عبدالحميد ، شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه والقضاء وإفتاء مجلس الدولة ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٨م.
- (١٥) د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة ) طبعة منقحة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠١٦م.
- (١٦) د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري (قضاء التأديب) دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠١٢م.
- (١٧) د.يحيى إبراهيم الدهشان ، المسؤولية الجنائية عن جرائم الذكاء الاصطناعي ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، السنة الرابعة والثلاثون ، ٢٠٢٠م .
- (١٨) فاتن فودة ، الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة ، ط ١ ، المركز الأكاديمي للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٢٤م
- (١٩) د. عمرو أحمد فؤاد ، الأبعاد الاقتصادية لمستقبل الذكاء الاصطناعي ، ط ١ ، ٢٠٢٣م.

#### رابعاً:القوانين:

(١)نظام الخدمة المدنية رقم ٤٩ لسنة ١٣٩٧هـ

(٢) اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادرة بتاريخ ١٣٩٧/٧/٧هـ

#### خامساً: البحوث العلمية:

- (١) محمد إبراهيم إبراهيم حسنين ، الذكاء الاصطناعي والمسؤولية المدنية عن أضرار تطبيقه، المجلة القانونية.
- (٢) د.فائق عوضين ، إستخدامات تقنيات الذكاء الاصطناعي بين المشروعية وعدم المشروعية ، المجلة الجنائية القومية ، ج(٦٥) العدد الأول ، مارس ٢٠٢٢م.
- (٣)الذكاء الاصطناعي والتنمية الاقتصادية ، بحوث المؤتمر العلمي الدولي الرابع المحكم ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠١٩م.
- (٤) محمد حمدان سليمان العرايضة ، إنهاء الرابطة الوظيفية بغير الطريق التأديبي في النظام الأردني (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراة منشورة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٩م.
- (٥) الإدارة الالكترونية بين الواقع والحتمية ، بحوث المؤتمر الدولي المحكم ، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٨م مؤسسة الوراق للنشر.

#### سادساً: المواقع الإلكترونية:

(١)Jibble.io

(2) Alarabiya.net