

شهادة مشاركة

تمنح هذه الشهادة إلى السيد (ة):

د/ عبد الغني حجاب

نظير المشاركة في فعاليات الملتقى العلمي الدولي حول:

"الرؤى والتوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة محلياً ودولياً"

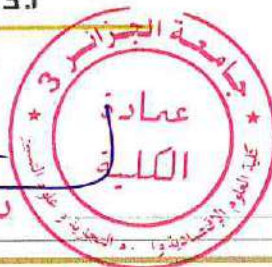
يومي 5/6 فيفري 2025، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة الجزائر 3، بمداخلة بعنوان:

توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية

أ.د / سمير عز الدين

عميد الكلية
عميد الكلية

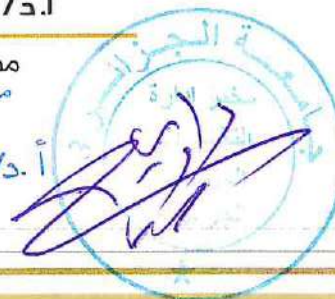
د/ سمير عز الدين



أ.د / الداوي الشيخ

مدير المختبر
مدير المختبر

أ.د / الداوي الشيخ



أ.د / رياض عبد القادر

رئيس الملتقى
د. رياض عبد القادر
أستاذ
جامعة الجزائر 3

البرنامج الأولي للملتقى العلمي الدولي حول:

الرؤى والتوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة محلياً ودولياً



بالمدرج S - د. أبي البراهيم

يومي 06/05 فيفري 2025

على الرابط: <https://meet.google.com/iyd-zeny-apj>

مراسيم الافتتاح الرسمي للملتقى

| | |
|---------------|--|
| 09:15 - 09:00 | تلاوة آيات بينات من القرآن الحكيم الاستماع إلى النشيد الوطني الجزائري |
| 09:45 - 09:15 | كلمة السيد رئيس الملتقى: أ. د. رياض عبد القادر كلمة السيد مدير المخبر: أ. د. الداوي الشيخ كلمة السيد رئيس المجلس العلمي للكلية: أ. د. كواش خالد كلمة السيد عميد الكلية: أ. د. سمير عز الدين كلمة السيد رئيس الجامعة: أ. د. رواصي خالد والإعلان عن الافتتاح الرسمي للملتقى كلمة الضيوف |

الجلسة الرئيسية

| المقرر: أ. حماد عثمان | رئيس الجلسة: د. أمين شفير |
|---|---|
| المورد البشري: الثروة الحقيقية للمجتمع | أ. د. عبد المجيد قدي أستاذ بجامعة الجزائر 3 |
| دور وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في تحسين ظروف العمل - مفتشية العمل أنموذجاً | د. غوث لعرج ممثل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي |
| Les transformations stratégiques du Management des ressources humaines : Cas de la SAA | السيدة حورية بومرداسي مديرة قسم رأس المال البشري لشركة SAA |
| مناقشة: 15 دقيقة | |
| استراحة القهوة: 30 دقيقة | |
| Le management des ressources humaines à l'ère de l'intelligence artificielle : opportunités et défis | أ. د. نوفيل حديد أستاذ بجامعة الجزائر 3 |
| المسار الفلسفي لسيرورة إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي | أ. د. عبد الوهاب سويسي أستاذ بجامعة الجزائر 3 |
| Les approches théoriques modernes de la GRH : leurs contributions au développement de la fonction : focus sur le modèle HRBP | السيد حكيم مولوجي إطار بمديرية الموارد البشرية - شركة سوناطراك |
| مناقشة: 15 دقيقة | |
| استراحة الغذاء والصلاة: 60 دقيقة | |

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|---|---|
| 1 | د/ مي حمودي عبد الله الشمري د/ علوان رمزي | جامعة تكريت - العراق جامعة أم البواقي | تحديات إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي |
| 2 | د/ محمد جبر السيد عبد الله جميل | جامعة المدينة العالمية - ماليزيا | وسائل تحفيز الموارد البشرية لتحقيق النهضة الاقتصادية (دراسة تحليلية) |
| 3 | د/ محمد حميد علي الشرعبي | جامعة إب - اليمن | تأهيل الموارد البشرية في العلوم |
| 4 | أ.د/ نورالدين عسلي ط.د/ طارق قندوز | جامعة المسيلة جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية | مساهمة الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات في الشركات: دراسة تحليلية لنماذج شركات رائدة |
| 5 | د/ شفيقة لراس أ/ ندى ميلي د/ عبلة نحاوة | ENSM إطار في شركة EL KENDI ENSM | Le rôle des pratiques de développement des ressources humaines dans le renforcement et la promotion de la culture organisationnelle - Cas : EL KENDI |
| 6 | د/ فاطمة لبوخ د/ لبنى ناصر | المدرسة الوطنية العليا للمانجمنت- ENSM | Exploring Transition to New Roles for Human Resources Management Practices : A Socio-Cultural Analysis of Business Incubators in Algeria |
| 7 | أ/ اسماعيل طابينة | مسؤول برنامج " Optimisation des infrastructures IT et des FinOps " شركة SG -فرنسا | Mobilité Interne au sein du Groupe SG : dispositif adapté au projet professionnel des collaborateurs, zoom sur la plateforme digitale ACE |
| 8 | د/ اسمهان دراو د/ صفية ملاح د/ بوقروة مريم | جامعة مستغانم | Les pratiques créatives en gestion des ressources humaines : Analyse de leur impact sur le positionnement stratégique de la fonction RH |
| 9 | أ.د/ فرحات غول | جامعة الجزائر 3 | نظرة الإسلام لكيفية التفاعل مع تحديات إدارة الموارد البشرية |
| 10 | د/ صباح سعيدي | جامعة الجزائر 3 | حق العامل في القطاع الاقتصادي في عجلة لإنشاء مؤسسة: فرصة للعامل وتحدي امام المؤسسات في الاحتفاظ بمواردها البشرية |
| 11 | د/ يسرى حمرة د/ شهرزاد زغيب | جامعة عنابة | The Blue Leadership (BL) : a new approach to overcome the contemporary challenges of HRM |
| 12 | د/ سمير مرادي | جامعة سيدي بلعباس | Evolution of Corporate Training Practices Why Do Employees Prefer Digital Platforms ? A Netnographic Approach |
| 13 | أ.د/ عبد المالك مهري ط.د/ جمال الدين عبد المالك | جامعة تبسة جامعة يوفاسكيل - فنلندا | واقع التزام شركة سوناطراك الجزائرية بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لأشغال الأبار (ENTP) |
| 14 | د/ آمال بكار د/ صباح كدروسي | جامعة بشار | تأثير ممارسات المسؤولية الاجتماعية البيئية والأرغونوميا على جودة حياة العمل في الشركة القابضة أقروديف المركب الصناعي التجاري -بشار |
| 15 | أ/ دكريم جنادي | جامعة الجزائر 3 | محاولة تشييد الممارسات الإبداعية الاستراتيجية للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية الرشيقية في ظل تنافسية المؤسسات دراسة حالة مجمع سيفيتال - GROUPE CEVITAL |
| 16 | د/ كمال مسوس د/ آسيا قرنان د/ سارة كريبط | جامعة الجزائر 3 | أنظمة المعلومات الحديثة للموارد البشرية: الفرص والتحديات في ظل الأدوات الحديثة للذكاء الاصطناعي -دراسة حالة سيال- |
| 17 | د/ فيروز زروخي د/ فوزية قديد | جامعة الشلف جامعة الجزائر 3 | المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إطار وظائف إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين جودة حياة العمل، دراسة استطلاعية |

برنامج ورشات اليوم الأول

05 فيفري 2025 ابتداءً من الساعة 12:00

الورشة الأولى بقاعة الدكتوراه "01" (10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/dak-gzkk-nxx>

رئيس الورشة: أ.د. شيهاني سهام

المقرر: د. سارة إشعاع

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|--|--|
| 1 | د/ تفاحة هرقون | جامعة تيارت | إدارة المواهب كمقاربة حديثة لتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات |
| 2 | ط د/ سوسن مشتاوي ط د/ مريم بوروبة | المدرسة العليا للتجارة - ESC | Les ressources humaines comme biens communs : Renouvellement des écosystèmes entrepreneuriaux |
| 3 | أ د/ علي سنوسي | جامعة المسيلة | المقاربات النظرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومساهمتها في تطوير وجدد الوظيفة |
| 4 | ط د/ عائشة حديد أ د/ صلاح الدين طالبي | المركز الجامعي البيض | التمكين النفسي ودوره في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات |
| 5 | ط د/ هوار بن نواعي د/ خاتمة لواتي | جامعة عين تموشنت | إدارة الموارد البشرية الخضراء كتوجه حديث بالجزائر -تحديات و آفاق- |
| 6 | د/ بلال قندوز د/ رافع نور الدين | جامعة الجزائر 3 جامعة برج بوعريج | مقاربة التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي في ظل تغيرات بيئة أعمال المؤسسات |
| 7 | أ د/ محمد مداحي د/ عبد القادر مسعودي | جامعة البويرة | الدور الحديث لوظيفة إدارة الموارد البشرية على ضوء جائحة كورونا |
| 8 | د/ مستور شكري | جامعة الجزائر 3 | العقد الإلكتروني للعمل وأشكاله |
| 9 | د/ توفيق برباش د/ أنيس كشاط | جامعة سطيف 1 | الدور الجديد للموارد البشرية كشريك أعمال استراتيجي و خادم للأطراف ذات المصلحة |
| 10 | ط د/ نيمان عيفة د/ محمد زواغي | جامعة البويرة | دور تطبيق نظرية الأبعاد الثقافية لهوفستيد في إدارة التنوع البشري داخل المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة قوقل - |
| 11 | د/ صفية علاك | جامعة تيزي وزو | La gestion stratégique des ressources humaines dans les PME : Étude empirique au niveau des moyennes entreprises de la Wilaya de Tizi Ouzou |
| 12 | د/ وديع قاسم د/ مروة دوفي | جامعة الجزائر 3 المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت | Vers une vision moderne de la gestion des ressources humaines : implications pour les orientations futures |
| 13 | أ / عبد المجيد كموش | مفتش محلل رئيس للميزانية - سطيف | أهمية لجنة المشاركة في تحقيق ممارسات التمكين الإداري -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف- |
| 14 | د/ فاطمة الزهراء دهي | جامعة وهران 2 | رأس مال الفكري القائم على الشبكة واكتشاف معرفة الشركات الناشئة الابتكارية: منظور تحليل البيانات الضخمة |
| 15 | د/ فطيمة عبيد الله أ د/ محي الدين عبد القادر مغراوي | جامعة معسكر | The Economic and Social Consequences of Remote Work: A Comprehensive Analysis |
| 16 | د/ حسية علمي د/ زكريا جرفي | جامعة عنابة المركز الجامعي تيبازة | Human Resources Management in the Era of Information and Communication Technology and Its Impact on Organizational Functions – A Case Study of the Ziban Mills Company in El Kantara, Biskra |
| 17 | د/ نور الهدى بن سيرود أ د/ فاطمة الزهراء بن سيرود | جامعة قسنطينة 2 | التسويق الداخلي: مفهوم حديث لإدارة الموارد البشرية في الجامعات -دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم العلوم التجارية بجامعة قسنطينة 2- |

مناقشة (30 دقيقة)

(10 دقائق لكل متدخل)

بقاعة الدكتوراه "02"

الورشة الثانية

رابط الدخول: <https://meet.google.com/arh-zfgd-aok>

المقرر: د/ نعيمة فوضيل

رئيسة الورشة: د/ بركة بلاغماس

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|---|---|---|
| 1 | د/ كريم إموداش | الأكاديمية العسكرية لشرشال | وظيفة الموارد البشرية في رحلة البحث عن التجديد. نحو إدوار وإستر آتيجية جديدة |
| 2 | د/ سهام بوخانوش | مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية | متطلبات العمل في مناصب جديدة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية |
| 3 | د/ زينب الرق د/ الحاج محمد الرق | جامعة الأغواط | دور التمكين النفسي للمورد البشري في الرفع من قابليته للعمل "دراسة استطلاعية على عينة من العاملين في المؤسسات العمومية" |
| 4 | أد/ عبد المجيد قدي ط د/ محمود ديقو | جامعة الجزائر 3 | Le télétravail dans le secteur bancaire algérien : Enjeux, freins et perspectives de développement |
| 5 | د/ سامية علوي | جامعة الجلفة | القراءة في التحديات السوسيولوجية المرتبطة بالانتقال إلى الموارد البشرية الرقمية داخل المنظمات |
| 6 | د/ حنان هواري | المدرسة العليا للمحاسبة والمالية - قسنطينة | الإدارة بالتجوال كأسلوب قيادي لإدارة الموارد البشرية الحديثة: أداة تحسين أو مجرد رقابة وتفتيش؟ |
| 7 | د/ أسماء يوسف | جامعة ورقلة | الاتجاهات الناشئة لإدارة الموارد البشرية: الفرص والتحديات |
| 8 | د/ محمد عبدلي د/ ترمول محمد لطفي | جامعة المديّة جامعة خميس مليانة | العقلنة الهجينة بين إدارة الجودة الشاملة وإستراتيجيات الفاعلين الكروية |
| 9 | د/ صليحة عماري أد/ آسيا سعدان | جامعة قالمة | مراكز تطوير المقاولاتية قاطرة الجامعة لتعزيز التنمية الاقتصادية - مركز تطوير المقاولاتية لجامعة قالمة أنموذجا - |
| 10 | ط د/ هشام عيشوش | جامعة الوادي | آلية استثمار المورد البشري من أجل تحسين جودة التعليم وتنافسيته -دراسة حالة كلية علوم تكنولوجيا محمد بوضياف وهران |
| 11 | أ.د/ خالد كواش د/ زهرة بن قمجة | جامعة الجزائر 3 | آلية إدارة وتحسين الموارد البشرية بالجامعة من خلال الابتكار والاستكشاف |
| 12 | د/ نعيمة بن فيالة | جامعة الجزائر 3 | أهمية التعليم المقاولاتي الجامعي والمرافقة في الوسط الجامعي -مراكز تطوير المقاولاتية ومراكز دعم التكنولوجيا والابتكار كنموذج- |
| 13 | ط د/ الصديق بودودة | جامعة غرداية | إدارة الأجيال كوظيفة جديدة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال |
| 14 | د/ مصطفى مكي د/ زهير طافر | جامعة الجزائر 3 جامعة تلمسان | استراتيجيات نقل ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات، منظور ثقافي وقانوني: حالة مجمع هولسيم الجزائر |
| 15 | د/ ربعة درويش | جامعة الجزائر 3 | la protection des données personnelles un défi stratégique pour la GRH |
| 16 | د/ بلقاسم بوعلام د/ ريمة بصري د/ مسعود صغور | جامعة الجزائر 3 | دور تدقيق إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة |

مناقشة (30 دقيقة)



الورشة الثالثة بقاعة الدكتوراه "03" (10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/gsf-ozgm-nng>

المقرر: أ/ سليمة خلافي

رئيس الورشة: أ.د/ نعيمة العربي

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|---|--------------------------------------|---|
| 1 | د/ نور الدين دحمار د/ رضوان مومن د/ عبد الحفيظ لعمش | جامعة برج بوعريج | الاتجاهات الحديثة في إدارة المكلف بالعلاقات العامة لتحقيق النجاح المستدام للمؤسسة |
| 2 | د/ علي عماري د/ أحلام ساري | جامعة باتنة 1 | دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز فعالية قيادة الفرق الافتراضية في ظل التحولات الرقمية |
| 3 | د/ وردة سعدي د/ ليندة رزقي | جامعة سوق اهراس جامعة سكيكدة | اعتماد تقنية البلوكتشين (سلسلة الكتل) ضمن نظام معلومات الموارد البشرية: عرض تجارب دولية لتوظيف تطبيقات البلوكتشين |
| 4 | د/ الطاهر حسام الدين شالي د/ عبد القادر نوردين | المركز الجامعي اقلو | نموذج مقترح للأعمال والإدارة الرقمية والذكية للمورد البشري في المؤسسات الحكومية بالجزائر |
| 5 | ط د/ أميرة طاري | المركز الجامعي مغنية | الممارسات الإبداعية في إدارة الموارد البشرية نماذج عالمية |
| 6 | د/ حسبية جبلي | جامعة جيجل | ممارسات الموارد البشرية المبتكرة في شركات مختارة -الشركات الامريكية نموذجاً- |
| 7 | د/ ختيمة بهاجي ط د/ بشري بختاوي | جامعة النعامة جامعة أدرار | Human Resources Technology and its : Role in Enhancing Job Creativity |
| 8 | د/ فاطمة الزهراء شواردة د/ توفيق برباش | جامعة سطيف | و اقع ممارسة إدارة الموارد البشرية للأساليب الحديثة "تمكين العاملين نموذجاً" - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف- |
| 9 | ط د/ آمال ميلودي د/ نعيمة بوسوسة | جامعة الجزائر 3 | إدارة المواهب حتمية استراتيجية في إدارة الموارد البشرية |
| 10 | د/ شفيعة أيت بارة | جامعة سطيف 1 | و اقع تطبيق ممارسات التعبئة لإدارة الموارد البشرية كمدخل إبداعي لإدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية بمؤسسة Sétif Gold Plast - |
| 11 | د/ مريم بلحاج | جامعة تلمسان | Green Human Resources Management as a pillar for environmental sustainability |
| 12 | ط د/ عبد القادر عشوش ط د/ فاطمة الزهراء بوساحة | جامعة الجزائر 3 | دور إدارة الموارد البشرية في قيادة التغيير في ظل سعي المؤسسات لتحسين جودة الخدمات _دراسة حالة جامعة الجزائر 3_ |
| 13 | د/ صفية بلغاش | جامعة الجزائر 3 | ممارسات القيادة الإبداعية ودورها في تحفيز التفكير الإبداعي وإرساء الثقافة الابتكارية في المنظمة |
| 14 | د/ حسان مرابطي د/ عقيلة راشدي | جامعة تيزي وزو | Les nouvelles approches de gestion des ressources humaines à l'ère de la transformation digitale : Vers un leadership éthique et collaboratif pour le développement des compétences |
| 15 | د/ محمد سحنوني د/ محمد قادري | جامعة الجزائر 3 جامعة سيدي بلعباس | مقاربة TOE-TAM لتفسير تبني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية |
| 16 | د/ أحمد سريدي د/ محمد بن ذهيبه | جامعة تيمسليت | الوضعيات القانونية الأساسية كنظام من أنظمة تسيير الحياة المهنية للموظف في قطاع الوظيفة العمومية: دراسة تحليلية للنصوص القانونية والتنظيمية المطبقة على الموارد البشرية في الجزائر |
| 17 | د/ فاطمة الزهراء طرفاية | جامعة الجزائر 3 | ممارسات ادارة المواهب لتعزيز القدرات الاستراتيجية في المؤسسات الناشئة حالة مؤسسة يسير |

مناقشة (30 دقيقة)

الورشة الرابعة بقاعة الدكتوراه "04"

(10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/iry-vxiq-trp>

رئيس الورشة: د/ فتيحة بن بوسحاقي

المقرر: د/ حسينة شملول

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|-------------------------------|---|
| 1 | د/ أسية هبري | جامعة معسكر | الاستثمار في التكوين في ظل التوجه الرقمي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر: منصة التعليم عن بعد E-Learning جامعة معسكر نموذجاً |
| 2 | أد/ حاج قويدر قورين د/ كنزة بن غالية | جامعة الشلف | تطوير ممارسات ادارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي في بيئة الاعمال الحديثة - مع الاشارة لحالة شركة (IBM) |
| 3 | د/ ياسمينه طويل د/ مونية بن عربية | جامعة سكيكدة جامعة جيجل | أنظمة إدارة التعلم (LMS) كأداة من أدوات تدريب الموظفين الرقمية: عرض نماذج عن أفضل الأنظمة مثل: (ispringLearn , Docebo , Absorb LMS , TalentLMS) |
| 4 | ط د/ مريم محمدي د/ محمد عدمان | المدرسة العليا للتجارة ESC | La formation : un accompagnateur clé pour la transformation numérique cas : Algerian Qatari Steel |
| 5 | د/ سيف الدين زباني باي د/ ناير لعرج | جامعة مستغانم | دراسة استشرافية لآلية تطوير وظيفة الموارد البشرية مستقبلا في الجزائر باستعمال تقنية التحليل الهيكلي MICMAC |
| 6 | د/ فاطمة الزهراء العكازي د/ خديجة بلحاجي | جامعة الشلف | دور التكوين والتعليم الإلكتروني في تعزيز كفاءة الأساتذة الجامعيين في استخدام المنصات والبرامج التعليمية- الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف دفعة 2023/ 2024 أنموذجا - |
| 7 | د/ اميرة معايش د/ عمار مراتي | جامعة جيجل | واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف من طرف الجامعات الجزائرية |
| 8 | د/ خديجة بن موهوب د/ أنيس كشاط | جامعة سطيف | بيانات التعلم التكيفي المدعومة بالذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتطوير كفاءات الموارد البشرية في المؤسسة |
| 9 | د/ رضوان فراحتية د/ طارق والي | جامعة سطيف جامعة الوادي | برامج التكوين كدعامة أساسية لتمكين العاملين وتطوير كفاءتهم الرقمية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز التوزيع- مديرية المسيلة 2024- |
| 10 | د/ آمال مايدي د/ عمر متيجي | جامعة الأغواط | مساهمة التدريب على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تعزيز فعالية التعليم عن بعد |
| 11 | د/ عبد الباقي مقراني | جامعة بسكرة | الاستثمار في التكوين الرقمي والذكاء الاصطناعي كأداة لرسملة المورد البشري |
| 12 | د/ شهبناز دريوش | جامعة قسنطينة 2 | التكوين في ظل التوجه الرقمي: منظور نظرية لتطوير المنصات التعليمية وتأثيرها على تنمية الموارد البشرية |
| 13 | ط د/ عبدالغافور بوشفيرات | جامعة الجزائر 3 | تحديات التحول الرقمي في ميدان التعليم العالي وتكوين الموارد البشرية بالجزائر |
| 14 | د/ عبد النور قبالي د/ هشام دغموم | جامعة الجزائر 3 | المنصات التعليمية الحديثة ودورها في ترقية رأس المال البشري دراسة حالة coursera |
| 15 | د/ زهرة دريش | جامعة عين تموشنت | منصات التعليم الرقمي: استجابة للتحديات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية |
| 16 | د/ فارس شلاي د/ سميحة سليمان د/ مليكة سايف | جامعة بومرداس | The Importance of Investing in Training and the Impact of Digital Educational Platforms on Human Ressources |
| 17 | أد/ أحمد عبد الحكيم بن يعطوش | جامعة باتنة 1 | دور التكوين الإلكتروني في تحسين جودة المؤسسة في الجزائر - دراسة ميدانية على مؤسسة الاسمنت عين التوتة - ولاية باتنة |
| 18 | د. عبد اللاوي يوسف | جامعة الجزائر 3 | الاستثمار في تحسين أداء الموارد البشرية باستخدام طرق التكوين الحديثة |

مناقشة (30 دقيقة)

الورشة الخامسة بقاعة الدكتوراه "05"

(10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/bbr-gsrc-cpk>

رئيس الورشة: د/ هدى حشيش

المقرر: أ/ وسيلة بن عنتر

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|--|--|
| 1 | د/ مهدي بن طيبة | جامعة البليدة- العفرون | دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية العمومية - دراسة عينة من مؤسسات القطاع الصحي العمومي بإقليم ولاية البليدة - |
| 2 | د/ محمد عبد الداعي نموشي ط د/ حمزة سلام | جامعة الوادي جامعة مسيلة | نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة وقدرتها على تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية - دراسة استطلاعية لأراء أفراد الطاقم الصحي بمستشفى بشير بن ناصر |
| 3 | ط د/ فتيحة قويدر الواحد د/ فتيحة داود | المدرسة العليا للاقتصاد - وهران | The Effects of Human Resources Information Systems (HRIS) on Organizational Performance and Efficiency. |
| 4 | د/ بن الدين نور الهدى د/ عدة خير الدين سليم | جامعة عين تموشنت | أثر نظم معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية |
| 5 | د/ نسيم شريط د/ راضية بوخاري | جامعة الجزائر 3 | أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية السحابية على تحسين الأداء: دراسة حالة Unilever |
| 6 | ط د/ سعاد نويوات أ د/ عبد الكريم الطيف | جامعة بومرداس | فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية الحديثة في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة مديرية التحاليل لسوناطراك فرع بومرداس |
| 7 | ط د/ محمد زين ط د/ أسماء هواري | المركز الجامعي مغنية | دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر |
| 8 | د/ ياسين جليد ط د/ عبد الرؤوف بن طيبة | جامعة الجزائر 3 | نظام معلومات الموارد البشرية كأداة لعصرنة ممارسات إدارة الموارد البشرية بالإدارة العمومية في الجزائر |
| 9 | د/ نسرين طاري د/ عبد الكريم وهراني | جامعة عين تموشنت | تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الكفاءات في صناعة السياحة - دراسة حالة مجموعة من الفنادق - |
| 10 | ط.د/ عبد العزيز عميمر د/ أحلام مرابط | المدرسة الوطنية العليا للمناجمت جامعة الجزائر 3 | التمكين الإداري ودوره في تحقيق الريادة التنظيمية في سياق تعزيز رأس المال الفكري |
| 11 | أد/ حمزة بعلي د/ عادل عقون | جامعة قلمة | أنظمة تنقيب المعرفة كأحد الأساليب الحديثة في دعم وتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية |
| 12 | د/ فضيلة خير | جامعة بومرداس | رقمنة المعاملات الجبائية و انعكاسها على أداء الموارد البشرية (مركز الضرائب لروبية كنموذج) |
| 13 | د/ كهينة حميش د/ رحمة كرياش | جامعة الجزائر 3 جامعة جيجل | مرونة الموارد البشرية: البنية التحتية لبناء القدرات الديناميكية للمؤسسة |
| 14 | د/ محمد علي دشة د/ جعفر سعدي | المركز الجامعي ميله | التحديات الإدارية الحديثة و انعكاساتها على وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية |
| 15 | ط.د/ ايمان قندوزي ط.د/ عثمان حماد | جامعة الجزائر 3 | دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز كفاءة المؤسسات |
| 16 | د/ نسرين عمارة د/ أمينة منصور | المدرسة الوطنية العليا للمناجمت | La contribution de la méthode agile dans l'implémentation des projets SIRH |

مناقشة (30 دقيقة)

الورشة السادسة بقاعة الدكتوراه "06"

(10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/khc-eodm-jsm>

رئيس الورشة: د/ ابراهيم فوزي بورزق

المقرر: د/ فيصل رحمي

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|--|--|
| 1 | د/ حسين علي ط د/ مهند عمر شاوور د/ رائد ناجي | جامعة الوادي جامعة الجزائر 3 جامعة الجزائر 3 | الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات ادارة الموارد البشرية وفق النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا |
| 2 | د/ حنان عبد المالك د/ أميرة بن عاشور | المدرسة العليا للتجارة | The Evolution of Technologies in Higher Education in Algeria: From Distance Learning to the Integration of Artificial Intelligence |
| 3 | أ د/ مراد زايد د/ هندون سليمان | جامعة الجزائر 3 جامعة الجزائر 1 | تحديات دمج ادوات الذكاء الاصطناعي في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية |
| 4 | د/ناصر طهار د/نبيلة صليحة دراج | جامعة الجزائر 3 | الشراكة بين الانسان والآلة: كيف تعزز تطبيقات الذكاء الاصطناعي إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة؟ |
| 5 | د/ فاطيمة سايع د/ جواهر منصارية | جامعة الجزائر 3 | مساهمة الذكاء الاصطناعي في تعزيز سلامة الموارد البشرية في قطاع النفط والغاز: شركة ارامكو السعودية نموذجا |
| 6 | د/ سمية حجار د/ أمينة بر اقوية | جامعة الجزائر 3 | الذكاء الاصطناعي ودعم أداء الأفراد في نموذج العمل الهجين |
| 7 | د/ نسرين صاري د/ يامنة قارة مصطفي | جامعة مستغانم | La Gestion Des Ressources Humaines A L'ère De L'intelligence Artificielle (Constats Empiriques) |
| 8 | د/ أمينة قوادري بوجلطية | جامعة الشلف | Using Artificial Intelligence in Human Resources Management: Opportunities and Challenges |
| 9 | د/ ربيع خداج | جامعة المدية | الإدارة الذكية لممارسات الموارد البشرية: تأثير الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية_ دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال |
| 10 | د/سمير جادلي د/محمد بوعون | جامعة قسنطينة 2 جامعة الجزائر 3 | دور الذكاء الاصطناعي في تطوير نموذج جديد لإدارة الموارد البشرية -الفرص والتحديات |
| 11 | د/ انيسة أمزيان | جامعة الجزائر 3 | اعتماد تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لإدارة الموارد البشرية. |
| 12 | د/ مريم بوخضرة د/ نبيلة قدور | جامعة سوق اهراس | Artificial Intelligence : A Game Changer in Human Resources Management |
| 13 | د/ صونية بتغة د/محجوبة بن شهرة | جامعة المسيلة | الذكاء الاصطناعي التوليدي وديناميكية سوق الوظائف: دراسة الآثار واستشراف المستقبل |
| 14 | د/ محمد طرفة د/ امحمد تقار د/ بلال موزاي | جامعة البليدة 2 جامعة خميس مليانة | The impact of artificial intelligence on futurs trends of humanresources management in light of some international experiences |
| 15 | د/ مرزوق فاتح أ د/ لويزة بوشعير | جامعة المسيلة جامعة الجزائر 3 | مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء الموارد البشرية |
| 16 | د/ فضيلة فراحي | جامعة الجزائر 3 | استخدام خوارزمية الغابة العشوائية لإدارة الموارد البشرية مع تصنيف أهم ميزات الأداء الوظيفي - دراسة حالة - |
| 17 | ط.د/ عبد العزيز عميمر | المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت-القلية | التمكين الإداري كآلية من ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة لتحقيق الريادة التنظيمية في ظل رأس المال الفكري |
| 18 | د/ سفيان بوسالم د/ محمد بوزيان | جامعة أم البواقي | استخدامات الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية -عرض لمجموعة من التجارب العالمية |

مناقشة (30 دقيقة)

الورشة السابعة بقاعة الدكتوراه "07" (10 دقائق لكل متدخل)
رابط الدخول: https://meet.google.com/wmw-gmyn-nmi

المقرر: د/ سارة علواش

رئيس الورشة: د/ سكر كنزة

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|---|--|---|
| 1 | د/ عادل أمين مهمل | جامعة الجزائر 3 | واقع المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية |
| 2 | د/ بلال مرابط | جامعة الجزائر 3 | أثر الابتكار على تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية وتحسين مناخ العمل بها "دراسة تطبيقية لمجمع سيفيتال" |
| 3 | ط د/ وفاء هبة الله سي أحمد د/ نايت ابراهيم بوسعد | جامعة عين تموشنت | The Reality of Social Responsibility in Higher Education Universities (A Case Study) |
| 4 | د/ لمياء جزيري | جامعة قسنطينة 2 | أثر المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية قسنطينة - |
| 5 | د/ شاكربلخضر ط د/ عقبة بلخضر | جامعة باتنة 1 جامعة الجزائر 3 | The Role of CSR in Enhancing Employee Performance in Urban Public Transport Enterprises: Case Study of ETUSB |
| 6 | د/ حسية لوزاني د/ قرارة سامية | فرحات عباس سطيف 1 | البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية وتأثيره على رفاهية الموظفين وبيئة العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف |
| 7 | أ د/ كمال طاطاي أ د/ قويدر معيزي | جامعة بليدة 2 | دور أخلاقيات العمل في ترسيخ وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة |
| 8 | د/ ام الخير البرود د/ محمد بلقايد خملول | المركز الجامعي افلو | مساهمة المسؤولية الاجتماعية في شركة إعمار العقارية الإماراتية لتحسين بيئة العمل |
| 9 | أ د/ محمد لطرش د/ صلاح بوقرورة د/ سمير صلحاوي | جامعة باتنة 1 | دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة الحياة للعمال في قطاع النقل: دراسة حالة مترو و ترامواي الجزائر |
| 10 | د/ فؤاد نعوم | المركز الجامعي - أفلو | المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحسين معايير الأمان والسلامة في بيئة العمل (دراسة ميدانية) |
| 11 | د/ عبد القادر موساوي د/ أحمد دفي | جامعة الجلفة جامعة الأغواط | تعزيز محددات الصحة التنظيمية من خلال المسؤولية الاجتماعية: رؤية استراتيجية لتيج للنجاح التنظيمي |
| 12 | د/ محمد بوهدة د/ سلاف سحاري | جامعة تيارت جامعة عنابة | انعكاسات تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية العالمية على تحسين جودة الحياة في العمل مع الإشارة لشركة نستله |
| 13 | د/ علي محمد بوخلوة | جامعة معسكر | Le rôle essentiel du recrutement responsable : une approche innovante pour une RSE utilitaire |
| 14 | د/ جهيد بوطالب د/ سرور لعمارة | المعهد الوطني للبحث في التربية جامعة جيجل | علاقة المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية في إرساء مبادئ جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال دراسة تطبيقية بمؤسسة CBMI بمصنع الزيوت كتامة اقريفود بجيجل |
| 15 | د/ رتيبة رزاز د/ فائزة بن عمروش | جامعة بومرداس | تحسين جودة حياة العمل من خلال تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية -دراسة حالة مديرية الضرائب للجزائر وسط- |
| 16 | ط د/ سليمة بوسنة | جامعة الجزائر 3 | إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي: الفرص والتحديات |
| 17 | د/ خالد الوافي د/ صفاء بياضي | المركز الجامعي تيبازة | دور المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في تحسين ظروف العمل -دراسة ميدانية بقطاع التربية لولاية المدية- |

مناقشة (30 دقيقة)

برنامج ورشات اليوم الثاني

06 فيفري 2025 ابتداءً من الساعة 09:00

الورشة الثامنة بقاعة الدكتوراه "01" (10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/fzf-tife-kvv>

المقرر: د/ محمد آيت محمد

رئيس الورشة: د/ عجراد شرحيل

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|---|---------------------------------|--|
| 1 | ط.د/ صبرينة بن عطاء الله أ.د/ قويدر بورقبة | جامعة الجزائر 3 جامعة الجلفة | توظيف الذكاء الاصطناعي لإبداع ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز التنافسية التنظيمية |
| 2 | ط.د/ مصطفى يوسف د/ عائشة سمسوم | جامعة الجزائر 3 | توصيف وظيفة الذكاء الاصطناعي في المنظمات كاستراتيجية حديثة لإدارة الموارد البشرية للانتقال نحو اقتصاد الذكاء الاصطناعي |
| 3 | د/ كلثوم بن ثامر ط.د/ عبد الجبار عفيف | جامعة برج بوعريريج | منصات الذكاء الاصطناعي لتسيير الموارد البشرية - منصة Retorin نموذجاً - |
| 4 | ط.د/ مصطفى طاوسي د/ سعاد بن يحي | جامعة الجلفة | مساهمة الذكاء الاصطناعي التوليدي في إعادة تشكيل وظائف إدارة الموارد البشرية: الفرص والتحديات |
| 5 | ط.د/ إيمان نور الهدى حمود | جامعة الجزائر 3 | استخدامات الذكاء الاصطناعي وأثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية |
| 6 | ط.د/ مديحة بوقوموم ط.د/ شهرة شلال | جامعة سطيف | Branches of Artificial Intelligence (AI) and Its Economic Implications |
| 7 | ط.د/ حسناء عبد الباقي د/ عيسى عبد الحفيظي | جامعة الأغواط | دور الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة العمل وتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية |
| 8 | ط.د/ سفيان منصور ط.د/ دلال بن سماعيل | جامعة بسكرة | حزمة (SAP Business AI) في الموارد البشرية رؤية جديدة لإدارة الموارد البشرية المعززة بالذكاء الاصطناعي |
| 9 | ط.د/ مروة أمينة فرحي د/ ادريس تواتي | جامعة بومرداس | The impact of technology on the future of work and labor market : Case study on the Generative Artificial Intelligence |
| 10 | ط.د/ نسرين صالح د/ ليلى لراي | جامعة قلمة | تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية: نظام Progres نموذجاً |
| 11 | ط.د/ سليم بركاني ط.د/ أميرة بن حمودة | جامعة الجزائر 3 | The Role of AI in Predictive Analytics for HR Development and Enhancing Administrative Decision-Making |
| 12 | ط.د/ ليندة بومزير | المدرسة العليا للتجارة - قليعة | Artificial Intelligence applications in HRM between aspirations and challenges. |
| 13 | ط.د/ سعد هدي | جامعة أم البواقي | The future and sustainability of the labour market with digital transformation and reliance on artificial intelligence |
| 14 | ط.د/ إيمان بوشحمة أ.د/ مراد ايت محمد | جامعة الجزائر 3 | مستقبل الوظائف وسوق العمل إثر تبني تقنية الذكاء الاصطناعي - دراسة حالة سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية |
| 15 | ط.د/ سهيلة شريف ط.د/ سالم حميم | جامعة الجلفة | Streamlining HR Systems: The Role of AI in Simplifying Talent Management Processes |
| 16 | د/ أميرة جقاوة | جامعة غرداية | تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات: منصة موناتال "Manatal" أنموذجاً |
| 17 | ط.د/ مكي بوطمين د/ صراح بن لعرش | جامعة أم البواقي | دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين إدارة الموارد البشرية - تجارب دولية ناجحة في مجال الطاقة - |
| 18 | د/ ريم عماد | جامعة المديية | Implementation of Ethical AI in Human Resources: A Multiple Case Study of Privacy and Transparency Mechanisms in Global Technology Organizations |
| 19 | د/ عبد الغني حجاب | جامعة المسيلة | توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية |

مناقشة (30 دقيقة)

(10 دقائق لكل متدخل)

بقاعة الدكتوراه "02"

الورشة التاسعة

رابط الدخول: <https://meet.google.com/keh-tini-mpf>

المقرر: د/ باهي سباع

رئيس الورشة: د/ ياسين جليل

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|---------------------------------------|---|
| 1 | د/ خديجة طيبي د/ ياسين زاهي | جامعة عين تموشنت جامعة سيدي بلعباس | المسؤولية الاجتماعية الإسلامية ودورها في تحسين ظروف العمل - البنك الإسلامي الأردني نموذجا 2012-2023 |
| 2 | ط.د/ ريجان رجو أ.د/ هوارى بن شيخ | جامعة وهران 2 | Analyse théorique du lien entre la RSE et le capital humain : Quelle interaction avec la GRH? |
| 3 | د/ مريم شقرون | المدرسة العليا الماناجمنت - تلمسان | L'impact de la responsabilité sociale sur la performance sociale, étude de cas SEROR, Tlemcen |
| 4 | د/ الحبيب مكايي د/ معمر بونوار | المدرسة العليا للاقتصاد وهران | The Impact of Corporate Social Responsibility Programs on Enhancing Employees' Psychological Well-Being and Job Satisfaction: Econometric study of Algerian Companies |
| 5 | د/ سارة بهلولي د/ نشيدة أحططاش | جامعة سطيف 1 | المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بين الواقع والطموح دراسة حالة شركة اسمنت عين الكبيرة- سطيف |
| 6 | د/ شرحبيل عجراد ط.د/ أحمد خليل بوخناف | جامعة الجزائر 3 | the impact of corporate social responsibility on employee wellbeing literature study |
| 7 | ط.د/ عثمان بن جداه ط.د/ هشام بن مزوز | جامعة الجزائر 3 | مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل - دراسة حالة الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بخميس مليانة - |
| 8 | ط.د/ عائشة بن مزاری أ.د/ آمال محمادي | جامعة سيدي بلعباس | The role of corporate social responsibility in improving working conditions in economic enterprises : case study of MDM company part of Hasnaoui group -sidi Bel Abbes- |
| 9 | د/ ابراهيم صبيعات ط.د/ عمر ميهوبي | جامعة البويرة | تكامل المسؤولية الاجتماعية الرقمية والتقليدية كآلية لتحسين استدامة المؤسسات وجودة بيئة العمل |
| 10 | ط.د/ إيمان بالي أ.د/ بلقاسم فرواني | جامعة تلمسان | Approche empirique de la relation entre la Qualité de Vie au Travail et les Comportements de Citoyenneté Organisationnelle chez les cadres des entreprises Algériennes |
| 11 | ط.د/ زينب اولاد سيدي عمر د/ نجاة بن يحي | جامعة الجلفة | أثر المسؤولية الاجتماعية في تعزيز جودة حياة العمل في مقاطعة التسويق نفضال بغرداية |
| 12 | ط.د/ محمد بوخالفة أ.د/ رشيد علوان | جامعة الجزائر 3 | الأنشطة البدنية الترويجية كأحد المسؤوليات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات لتحسين جودة الحياة في العمل |
| 13 | ط.د/ أيمن بية | جامعة برج بوعريريج | L'impact de la responsabilité sociale sur la performance des ressources humaines |
| 14 | ط.د/ عامر مشرفي د/ علي قدور | المركز الجامعي تيبازة | دور المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين في تحسين ظروف العمل - دراسة ميدانية بقطاع التربية لولاية المدية - |
| 15 | د/ فاروق بوقريط د/ ياسر عبد الرحمان | جامعة جيجل | واقع ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال -دراسة تجارب بعض الشركات العالية |
| 16 | ط.د/ أكرم حجه د/ كهينة اودية | المركز الجامعي تيبازة | دور الكفاءات البشرية في تعزيز التحول الرقمي في ديوان الموظفين العام في دولة فلسطين: تأثير الاستراتيجية الرقمية كمتغير وسيط |
| 17 | د/ محمد دويال د/ عيسى قادة | جامعة الشلف | مساهمة الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الابداع والابتكار في منظمات الاعمال "شركة آبل أنموذجا" |
| 18 | د/ أحمد بن سعدة د/ عبد القادر بن سعدة | جامعة الأغواط | أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين بيئة العمل: دراسة اجتماعية واقتصادية وبائية - تجربة شركة أرامكو السعودية نموذجا. |

مناقشة (30 دقيقة)

(10 دقائق لكل متدخل)

بقاعة الدكتوراه "03"

الورشة العاشرة

رابط الدخول: <https://meet.google.com/ikn-dwvd-iok>

المقرر: أ/ مصطفى بغيري

رئيس الورشة: د/ عبد السميع حرموش

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|--|--|--|
| 1 | د/ نصر الدين قعودة | جامعة ورقلة | أثر ممارسة حوكمة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل |
| 2 | ط.د/ فلة غرناوط ط.د/ صالح بركنو | جامعة الجزائر 3 | استراتيجيات تعزيز الالتزام الاقتصادي للجامعات - جامعة الجزائر 3 نموذجاً |
| 3 | د/ محمد رياض كاشف د/ حمزة علي | مدير الموارد البشرية لمجمع FADERCO - سطيف جامعة سطيف 1 | الإستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المنظمات: نماذج وأنواع |
| 4 | ط.د/ موسى عزوز | جامعة البليدة | دور التمكين النفسي كمقاربة نظرية حديثة لإدارة الموارد البشرية في دعم السلوك الابداعي لدى العاملين بالمؤسسات |
| 5 | ط.د/ نور الدين بن رقية د/ نادية عبد الرحيم | جامعة عين تموشنت | دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحول المؤسسات الناشئة نحو ريادة الأعمال الخضراء- عرض تجربة شركة أ ل بيردز. |
| 6 | د/ عبد الغاني مولودي ط.د/ فردوس مقدم | جامعة أدرار | العلاقة التأثيرية للاقتصاد التشاركي على وظائف الموارد البشرية - دراسة حالة أبرز مؤسسات الاقتصاد التشاركي في العالم |
| 7 | ط.د/ عبد الرحمن بيوض ط.د/ طاهر شيخ قادة | جامعة سيدي بلعباس جامعة وهران | إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الناشئة: التحديات والدور الذي تلعبه في تحقيق الميزة التنافسية |
| 8 | د/ عزيز بورويينة | جامعة جيجل | و اقع رأس المال البشري في المؤسسة الصحية العمومية: دراسة حالة المؤسسات الاستشفائية العمومية لولاية جيجل |
| 9 | د/ زهور صابر باشا أ.د/ عبد الحميد حسياني | جامعة الجزائر 3 | La non reconnaissance comptable du capital humain entre le postulat technique et le postulat idéologique |
| 10 | أ.د/ عبد القادر رياض ط.د/ ناصر بن مبارك الضامري | جامعة الجزائر 3 | تطوير نظم الحوافز لمواجهة تحديات الذكاء الاصطناعي |
| 11 | ط.د/ عبد الغاني فردي ط.د/ هيشور عمارة | جامعة تبسة | Adapting human resources strategies to foster operational innovation in Algeria's service sector |
| 12 | د/ حمزة الهمال د/ بن فرحات مولاي لحسن | جامعة تلمسان جامعة باتنة 1 | علاقة إدارة الكفاءات بإستراتيجية إدارة الموارد البشرية |
| 13 | د/ احمد سيف الدين بلواضح د/ أعمر مولاي | جامعة مسيلة | أثر التفكير الاستراتيجي على جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة |
| 14 | ط.د/ عبد الباسط ميدون ط.د/ محمد فرحاتي | المركز الجامعي إيليزي | قنوات التوظيف الحديثة وانعكاساتها على استقرار القوى العاملة: دراسة تحليلية مقارنة |
| 15 | د/ محمد زرقوق د/ نذير ولد سالم | جامعة ورقلة المركز الجامعي تيبازة | و اقع تطبيق نظم المعلومات الرقمية في ادارة الموارد البشرية |
| 16 | د/ فريدة أمزال د/ عبد المالك قاديري | جامعة بسكرة | التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل تطورات الذكاء الاصطناعي -دراسة نظرية- |
| 17 | د/ ناير لعرج د/ بن ويدان الحاج | جامعة مستغانم | دور التمكين في رفع الأداء الوظيفي الدولي: اليونيسكو نموذجاً |
| 18 | د/ حسام الدين خلف الله د/ خليفة بريس | المركز الجامعي تيبازة | Responsabilité sociale : une stratégie pour améliorer l'environnement de travail et la qualité de vie professionnelle |
| 19 | ط.د/ مديحة بوقوم ط.د/ شهيرة شلال | جامعة سطيف | Branches of Artificial Intelligence (AI) and Its Economic Implications |
| 20 | د/ سهام بوداش د/ سعدية بن سالم | جامعة البليدة | دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالبنوك الإسلامية -بالإشارة إلى تجربة بنك السلام الجزائر- |

مناقشة (30 دقيقة)

الورشة الحادية عشر بقاعة الدكتوراه "04" (10 دقائق لكل متدخل)

رابط الدخول: <https://meet.google.com/jjc-enmq-vge>

المقرر: د/ صوفيا تيكارلي

رئيس الورشة: د/ آسيا قوري

| الرقم | المشارك | مؤسسة الانتماء | العنوان |
|-------|---|--|--|
| 1 | د/ زينة حساني د/ بركاهم عدة | جامعة خميس مليانة | الاتجاهات العالمية للذكاء الاصطناعي في تطوير وإدارة المواهب - نماذج ATS ومؤشرات KPIs لتصميم مستقبل الموارد البشرية - |
| 2 | د/ محمد بن كيحول د/ نور الدين بن الطاهر | جامعة تيزي وزو | أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر استاذة الجامعة حديثي التوظيف - دراسة ميدانية بجامعة مولود معمري - تيزي وزو |
| 3 | د/ بشير تليلي | جامعة الوادي | تحليل تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية باستخدام النمذجة الهيكلية |
| 4 | د/ الزهرة زويد | جامعة عنابة | تحسين تجربة الموظف باستخدام تكنولوجيا الموارد البشرية: نموذج نظري |
| 5 | د/ نسرین بوسنة د/ بركاهم كموش | المدرسة العليا للمحاسب والمالية قسنطينة | إدارة المواهب - من الإدارة التقليدية إلى الذكاء الاصطناعي - منصة LinkedIn نموذجاً |
| 6 | د/ حسين بوجلجة د/ أمينة سماش | جامعة معسكر | تأثير الذكاء الصناعي على إدارة الموارد البشرية - دراسة تحليلية للأدبيات السابقة - |
| 7 | أ.د/ فاطمة مانع أ.د/ فلة غيدة د/ زورة بوهراوة | جامعة الشلف جامعة خميس مليانة | استخدامات نظام تخطيط موارد المؤسسة المدمج بالذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية دراسة حالة نظام IBM WatsonxOrchestrate |
| 8 | ط.د/ خير الدين سرداني ط.د/ حمزة محمادي | المركز الجامعي إيليزي | الذكاء الاصطناعي مقابل الذكاء البشري في إدارة فرق العمل: دراسة مقارنة مستندة إلى نتائج تجربة عملية |
| 9 | ط.د/ بدره حسنية زدام د/ فتيحة داود | المدرسة العليا للاقتصاد - وهران | Unlocking Success: How Big Data and AI are Redefining Competitive Advantage in Human Resource Management |
| 10 | أ.د/ إيمان بوعزة عبيد ط.د/ ديدة حاتم عبد الحق | جامعة عين تموشنت | تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: - منصة التوظيف إليفاتوس أنموذجاً - |
| 11 | ط.د/ مريم مخلوفي د/ حاجي إسحاق زكرياء | جامعة الجزائر 3 | Le télétravail et le rôle de la technologie dans la gestion des équipes virtuelles |
| 12 | د/ كمال حيون | جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة | دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات الرقابة الداخلية والامتثال |
| 13 | د/ قدور يوسف | المركز الجامعي البيض | دور الذكاء الاصطناعي في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بين الفرص والقيود |
| 14 | د/ سليم قصار | جامعة البليدة 2 | دور الذكاء الاصطناعي (AI) في تحسين مستوى أداء وظائف إدارة الموارد البشرية مؤسسات (Leap.ai) و (جامعة بايدو) و (IBM AI Driven HR) وعينة من شركات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية أنموذجاً |
| 15 | ط.د/ فارس ضيف | جامعة المسيلة | "التجارب الدولية والأفكار الرائدة في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية" تجربة المنظمة الدولية للعمل 2022-2025 |
| 16 | د/ عديلة العجروود | جامعة الجزائر 3 | L'Intelligence Contextuelle : Clé de l'Adaptabilité des Employés dans un Monde de Travail Transformé par l'IA - Étude de Cas LaborIA |
| 17 | ط.د/ محمود أبو مرسة | جامعة الجزائر 3 | تحول الموارد البشرية في عصر الإدارة الالكترونية: استراتيجيات الابتكار والتطوير |
| 18 | د/ كريمة قلعي د/ عاشور حيدوشي | جامعة البويرة | مفاهيم وأهمية استخدام الذكاء الاصطناعي |

مناقشة (30 دقيقة)

الجلسة الختامية

على الرابط: <https://meet.google.com/iyd-zeny-apj>

مراسيم الاختتام الرسمي للملتقى

| | |
|---|---------------|
| تكريم الأساتذة وتوزيع الشهادات قراءة توصيات الملتقى | 15:30 - 15:45 |
| كلمة السيد رئيس الملتقى: أ. د/ رياض عبد القادر كلمة السيد عميد الكلية: أ. د/ سمير عز الدين والإعلان عن الاختتام الرسمي للملتقى | 15:45 - 16:00 |

توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية
Using AI to improve work efficiency and HR management

د. عبد الغني حجاب*

¹ جامعة محمد بوضياف بالمسيلة (الجزائر)، (abdelghani.hadjab@univ-msila.dz)

تاريخ الاستلام: اليوم/الشهر/السنة ؛ تاريخ المراجعة: اليوم/الشهر/السنة ؛ تاريخ القبول: اليوم/الشهر/السنة

ملخص: يشهد عالم العمل تحولاً جذرياً بفضل التطور المتسارع في مجال الذكاء الاصطناعي. يتمثل أحد أبرز تطبيقاته في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في تعزيز الكفاءة والإنتاجية بشكل كبير. من خلال أتمتة المهام الروتينية وتحليل البيانات الضخمة، يمكن للذكاء الاصطناعي تسهيل عمليات التوظيف، وتقييم الأداء، وتقديم توصيات تطويرية للموظفين بدقة عالية. كما أنه يساعد في تحسين تجربة الموظف من خلال توفير خدمات مخصصة بناءً على احتياجات كل فرد. وبالتالي، فإن توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية يفتح آفاقاً جديدة لتحقيق نمو مستدام للشركات والمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: ذكاء اصطناعي؛ كفاءة؛ موارد بشرية؛ إدارة

تصنيف JEL: D73؛ J24

Abstract: Artificial intelligence (AI) is revolutionizing human resource management (HRM) by automating tasks, analyzing data, and providing valuable insights. AI-powered tools can streamline recruitment, onboarding, performance management, and employee development. By automating repetitive tasks such as scheduling interviews and screening resumes, AI frees up HR professionals to focus on strategic initiatives. Furthermore, AI algorithms can analyze vast amounts of data to identify patterns and predict employee behavior, enabling data-driven decisions on hiring, training, and retention. This leads to improved efficiency, reduced costs, and a more engaged and productive workforce.

Keywords: Artificial intelligence; human resource management; efficiency; Administration.

Jel Classification Codes: D73؛ J24

تمهيد

الذكاء الاصطناعي (AI) أصبح جزءاً لا يتجزأ من العديد من جوانب حياتنا اليومية، خاصة في مجالات العمل وإدارة الموارد البشرية. بفضل التقدم السريع في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، أصبحت هذه التقنيات قادرة على تحسين الكفاءة والإنتاجية بطرق لم تكن ممكنة من قبل. في مجال العمل، تُستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على رؤى مستمدة من كميات ضخمة من البيانات. هذا التحليل المتقدم يمكن أن يساعد في التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية وتحديد الفرص الجديدة قبل المنافسين. علاوة على ذلك، تُستخدم الأتمتة الذكية في تنفيذ المهام الروتينية والمتكررة، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر إبداعاً واستراتيجية.

في إدارة الموارد البشرية، يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات لتحليل وتقييم أداء الموظفين بشكل دوري وفوري، مما يساعد في تحسين الأداء وتقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب. يمكن أن تساعد هذه الأدوات في تطوير برامج تدريبية مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته الفريدة، مما يعزز من فعالية التدريب ويزيد من معدلات الاحتفاظ بالموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف لاختيار المرشحين الأمثلين بسرعة وكفاءة، مما يقلل من التكاليف والوقت المستغرق في عملية التوظيف. يتجلى أيضاً تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين تجربة الموظفين من خلال تزويدهم بأدوات ذكية تساعد على إدارة وقتهم وتحسين تواصلهم مع الإدارة والزملاء.

كل هذه التطبيقات تظهر كيف أن الذكاء الاصطناعي لا يعزز فقط من كفاءة العمليات ولكنه أيضاً يعيد تعريف ممارسات إدارة الموارد البشرية بطرق تتيح للشركات تحقيق مستويات أعلى من الابتكار والتنافسية في سوق العمل المتغير باستمرار. في النهاية، تصبح المؤسسات التي تتبنى تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل استراتيجي أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التحديات المستقبلية، مما يتيح لها تحقيق نجاح طويل الأمد.

I. استخدامات الذكاء الاصطناعي في العمل

1.I الأتمتة الآلية للعمليات (RPA) وتأثيرها على كفاءة العمل

الأتمتة الآلية للعمليات (RPA) تعد من أبرز استخدامات الذكاء الاصطناعي في مجالات العمل المختلفة، حيث تُستخدم لأتمتة المهام الروتينية والمتكررة التي كانت تتطلب في السابق تدخلاً بشرياً كبيراً. تتضمن هذه المهام معالجة البيانات، إدخال المعلومات، التحقق من الفواتير، وتحديث قواعد البيانات، وغيرها من العمليات اليومية التي تستهلك وقتاً وجهداً كبيرين من الموظفين. بتطبيق تقنيات RPA، يمكن للشركات تقليل الاعتماد على العمل اليدوي وزيادة الكفاءة بشكل ملحوظ، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر تعقيداً واستراتيجية.

تعتمد RPA على استخدام برامج الروبوتات الذكية التي يمكنها تقليد الإجراءات البشرية في التعامل مع أنظمة وتطبيقات الحاسوب. هذه الروبوتات تستطيع تنفيذ العمليات بسرعة ودقة عالية، دون الوقوع في الأخطاء البشرية التي يمكن أن تحدث نتيجة التعب أو التكرار المستمر للعمل نفسه. على سبيل المثال، يمكن للروبوتات الآلية معالجة مئات الفواتير في وقت قياسي، مقارنة بموظف يحتاج إلى ساعات طويلة لإتمام نفس العملية. توفير الوقت والجهد من خلال الأتمتة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية بشكل كبير، حيث يمكن للشركات تنفيذ العمليات بكفاءة أعلى وبتكلفة أقل. بالإضافة إلى ذلك، يساهم تقليل الأخطاء البشرية في تحسين جودة العمل وتقليل التكاليف المرتبطة بالأخطاء والتصحيحات. هذا ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة ويساعدها في تحقيق أهدافها بشكل أسرع وأكثر فعالية.

إلى جانب تحسين الكفاءة، تلعب RPA دوراً مهماً في تعزيز رضا الموظفين. بتحرير الموظفين من المهام الروتينية والمملة، يمكنهم التركيز على الأعمال الأكثر إبداعاً واستراتيجية التي تتطلب التفكير النقدي وحل المشكلات. هذا يعزز من شعورهم بالرضا والتحفيز، ويقلل من مستويات الإجهاد الوظيفي.

تشير الدراسات إلى أن استخدام RPA يمكن أن يحقق فوائد اقتصادية كبيرة للشركات. وفقاً لتقرير صادر عن معهد المعلوماتية الآلي (AIIA)، يمكن للشركات التي تتبنى تقنيات RPA تحقيق زيادة تصل إلى 30-200٪ في الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف بنسبة 20-60٪¹. هذه الفوائد تجعل من RPA استثماراً جذاباً للشركات التي تسعى لتحسين أدائها التنافسي في السوق.

2.I الصيانة التنبؤية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية

تُعتبر الصيانة التنبؤية واحدة من أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تُساهم بشكل كبير في تعزيز الكفاءة والإنتاجية في مختلف الصناعات. تعتمد هذه التقنية على استخدام البيانات الضخمة (Big Data) والتعلم الآلي (Machine Learning) لتحليل حالة المعدات والبنية التحتية بشكل مستمر والتنبؤ بالمشكلات المحتملة قبل وقوعها. من خلال هذا النهج الاستباقي، يمكن للشركات تقليل وقت التعطل غير المخطط له، وتحسين الإنتاجية، وتقليل التكاليف المرتبطة بالإصلاحات الطارئة.

تبدأ عملية الصيانة التنبؤية بجمع كميات كبيرة من البيانات من مختلف الأجهزة والمعدات عبر مستشعرات متقدمة. هذه البيانات تتضمن معلومات حول الأداء، ودرجات الحرارة، والاهتزازات، وغيرها من المعايير التشغيلية. يتم تحليل هذه البيانات باستخدام خوارزميات التعلم الآلي لتحديد الأنماط والاتجاهات التي تشير إلى وجود مشكلات محتملة. على سبيل المثال، قد يُظهر تحليل البيانات أن هناك زيادة تدريجية في درجة حرارة محرك معين، مما يشير إلى احتمال حدوث عطل في المستقبل القريب. بناءً على هذه المعلومات، يمكن للفرق الفنية اتخاذ إجراءات تصحيحية قبل حدوث العطل.

إحدى الفوائد الرئيسية للصيانة التنبؤية هي القدرة على تقليل وقت التعطل غير المخطط له. عندما يحدث عطل غير متوقع في المعدات، يمكن أن يؤدي ذلك إلى توقف كامل في عمليات الإنتاج، مما يتسبب في خسائر كبيرة. من خلال التنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها، يمكن للشركات جدولة أعمال الصيانة في الأوقات المناسبة وتقليل تأثيرها على العمليات اليومية. هذا يعزز من استمرارية العمليات الإنتاجية ويزيد من كفاءة العمل. تساعد الصيانة التنبؤية في تحسين إدارة الموارد وتقليل التكاليف. من خلال التركيز على الصيانة الوقائية بدلاً من الإصلاحات الطارئة، يمكن للشركات تقليل تكاليف الاستبدال والإصلاح واستخدام الموارد بشكل أكثر فعالية. وفقاً لدراسة أجرتها شركة "ماكينزي" (McKinsey & Company)، يمكن أن تؤدي الصيانة التنبؤية إلى تقليل تكاليف الصيانة بنسبة تصل إلى 30٪ وزيادة عمر المعدات بنسبة تصل إلى 20٪. هذه النتائج تبرز أهمية الاستثمار في تقنيات الصيانة التنبؤية كاستراتيجية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية.

تعزز الصيانة التنبؤية من سلامة العمل من خلال تقليل المخاطر المرتبطة بالعطل المفاجئ للمعدات. عندما يتم التنبؤ بالمشكلات بشكل دقيق واتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب، يمكن تقليل حوادث العمل المرتبطة بتعطل المعدات، مما يوفر بيئة عمل أكثر أماناً للموظفين. تمثل الصيانة التنبؤية باستخدام الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في كيفية إدارة وصيانة المعدات والبنية التحتية. من خلال تقديم رؤى استباقية واتخاذ إجراءات مبكرة، يمكن للشركات تعزيز الكفاءة والإنتاجية وتقليل التكاليف، مما يساهم في تحقيق النجاح والنمو المستدام في بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار.

3.I. تحليل البيانات الضخمة (Big Data)

يُعد تحليل البيانات الضخمة من أبرز التطبيقات التي تستفيد بشكل كبير من تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث يمكن لهذه التقنيات التعامل مع كميات هائلة من البيانات المختلفة والمتنوعة واستخلاص رؤى مفيدة تساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة وموثوقة. هذا النوع من التحليل أصبح أساسياً للشركات التي تسعى لتحقيق ميزة تنافسية من خلال استغلال البيانات المتاحة لديها.

البيانات الضخمة هي مجموعات بيانات تتجاوز قدرات أدوات معالجة البيانات التقليدية من حيث الحجم، والسرعة، والتنوع. تحليلات الذكاء الاصطناعي تُستخدم لتحليل هذه البيانات بطرق متعددة تتضمن التعلم الآلي (Machine Learning)، والتعلم العميق (Deep Learning)، والذكاء الاصطناعي التفاعلي. هذه التقنيات تساعد في الكشف عن الأنماط الخفية، والاتجاهات المستقبلية، والعلاقات بين المتغيرات المختلفة التي قد لا تكون واضحة بالطرق التقليدية.

من أهم الفوائد التي يقدمها تحليل البيانات الضخمة باستخدام الذكاء الاصطناعي هو القدرة على تقديم رؤى استراتيجية تستند إلى البيانات. على سبيل المثال، يمكن للشركات استخدام هذه التحليلات لفهم سلوك المستهلكين والتنبؤ باتجاهاتهم الشرائية، مما يساعد في تطوير استراتيجيات تسويقية أكثر فعالية. كما يمكن استخدام تحليل البيانات لتحسين عمليات التصنيع، من خلال مراقبة أداء المعدات والتنبؤ بالصيانة اللازمة قبل وقوع الأعطال، مما يقلل من وقت التعطل ويزيد من الإنتاجية.

يُستخدم الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الضخمة لتحسين خدمات الرعاية الصحية، من خلال تحليل البيانات الطبية واستخلاص أنماط تساعد في التنبؤ بالأمراض وتطوير خطط علاجية مخصصة. هذا النوع من التحليل يساعد في تحسين جودة الرعاية الصحية وتقليل التكاليف من خلال توفير علاجات أكثر فعالية ودقة.

وفقاً لتقرير صادر عن شركة "ماكينزي آند كومباني" (McKinsey & Company)، يمكن لتحليل البيانات الضخمة باستخدام الذكاء الاصطناعي أن يعزز من الإنتاجية بنسبة تصل إلى 60٪ في بعض القطاعات، ويساعد الشركات على تحقيق أرباح إضافية تصل إلى عدة مليارات من

الدولارات سنوياً³. هذه الفوائد تجعل من الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الضخمة أولوية قصوى للشركات التي تسعى لتحقيق النمو والتفوق في السوق.

4.I. التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية لتحسين التخطيط الاستراتيجي

يمثل التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية أحد التطبيقات الحيوية لتقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث يعتمد على تحليل البيانات التاريخية لاستخلاص الأنماط والرؤى التي تساعد الشركات على التخطيط الاستراتيجي. من خلال الاستفادة من قدرات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الضخمة، يمكن للشركات التنبؤ باتجاهات السوق المستقبلية واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على تلك التنبؤات. هذا النوع من التحليل يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات المستمرة في السوق والبقاء في موقع تنافسي قوي.

تقنيات التعلم الآلي (Machine Learning) والتعلم العميق (Deep Learning) تُستخدم في معالجة وتحليل كميات هائلة من البيانات التاريخية لاستخلاص الأنماط السلوكية والاتجاهات الزمنية. يمكن لهذه التقنيات تقديم توقعات دقيقة حول مستقبل الطلب على المنتجات، والتغيرات في سلوك المستهلكين، واتجاهات الأسعار، وحتى تحديد الفترات الزمنية التي قد تشهد ارتفاعاً أو انخفاضاً في المبيعات. هذه المعلومات تُمكن الشركات من تخطيط استراتيجياتها التسويقية والإنتاجية بكفاءة أعلى، وضمان تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة.

على سبيل المثال، يمكن لتحليل البيانات التاريخية للتجارة الإلكترونية أن يُظهر اتجاهات موسمية تتعلق بمواسم الشراء مثل الأعياد أو التخفيضات السنوية. بناءً على هذه التوقعات، يمكن للشركات تجهيز مخزونها بكفاءة أعلى، وتصميم حملات تسويقية تستهدف الفترات الأكثر نشاطاً، مما يؤدي إلى زيادة المبيعات وتحقيق الأرباح. كما يُمكن استخدام هذه التوقعات لتحسين إدارة سلسلة التوريد، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بالتخزين والنقل.

تشير الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية يمكن أن يُحدث تأثيراً كبيراً على أداء الشركات. وفقاً لتقرير صادر عن شركة "ديلويت (Deloitte)"، فإن الشركات التي تعتمد على تحليلات الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قراراتها الاستراتيجية تحقق أداءً أفضل بنسبة تصل إلى 10-30٪ مقارنة بالشركات التي لا تعتمد على هذه التقنيات⁴. هذه الفوائد تجعل من الذكاء الاصطناعي أداة حيوية للشركات التي تسعى لتحقيق نمو مستدام وتفوق تنافسي في بيئة الأعمال المتغيرة.

5.I. التفاعل مع العملاء: الشات بوت (Chatbot)

يعتبر الشات بوت (Chatbot) من أبرز تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي أحدثت ثورة في مجال خدمة العملاء. تعتمد هذه التقنية على الذكاء الاصطناعي ومعالجة اللغة الطبيعية (NLP) لتقديم دعم فوري وتفاعلي للعملاء على مدار الساعة، مما يُحسن من تجربة العملاء بشكل كبير ويُسهل في زيادة رضاهم. تستخدم الشات بوت في مجالات متعددة، بدءاً من التجارة الإلكترونية والخدمات المصرفية، وصولاً إلى الرعاية الصحية والتعليم، حيث تقوم بتقديم استجابات سريعة ودقيقة لاستفسارات العملاء دون الحاجة إلى تدخل بشري.

يُمكن للشات بوت تقديم مجموعة متنوعة من الخدمات، بما في ذلك الإجابة على الأسئلة المتكررة، إرشاد العملاء خلال عمليات الشراء، حجز المواعيد، وتقديم الدعم الفني. هذا يُعزز من كفاءة الخدمة ويوفر وقتاً وجهداً كبيرين للشركات والموظفين، حيث يمكن للشات بوت التعامل مع مئات الاستفسارات في وقت واحد، مما يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر تعقيداً والتي تتطلب تدخلاً بشرياً.

تحسين تجربة العملاء ليس الفائدة الوحيدة للشات بوت، بل إن هذه التقنية تسهم أيضاً في تقليل التكاليف التشغيلية. وفقاً لدراسة أجرتها شركة "غارتنر (Gartner)"، من المتوقع أن تُقلل الشات بوت تكاليف خدمة العملاء بنسبة تصل إلى 30٪ بحلول عام 2022⁵. هذا يُعزى إلى قدرتها على تقديم دعم مستمر وفعال بدون الحاجة إلى توظيف عدد كبير من موظفي خدمة العملاء، مما يُوفر للشركات تكاليف الرواتب والتدريب.

يمكن للشات بوت جمع وتحليل بيانات العملاء بشكل مستمر، مما يساعد الشركات على فهم احتياجات وتفضيلات العملاء بشكل أفضل. من خلال تحليل هذه البيانات، يمكن للشركات تحسين خدماتها وتقديم تجربة أكثر تخصيصاً للعملاء، مما يزيد من معدلات الولاء والاحتفاظ بالعملاء.

تُعد الشات بوت من التقنيات القابلة للتطوير، حيث يمكن تحسينها باستمرار لتقديم خدمات أكثر تطوراً وتنوعاً. على سبيل المثال، يمكن دمج الشات بوت مع أنظمة الذكاء الاصطناعي الأخرى مثل التعلم الآلي والتعلم العميق لتحسين قدرتها على فهم واستجابة الاستفسارات المعقدة. هذا التطور المستمر يعزز من كفاءة الشات بوت وقدرتها على تلبية احتياجات العملاء المتزايدة والمتنوعة.

باختصار، تُعتبر الشات بوت تكنولوجيا محورية في تحسين خدمة العملاء وتقليل التكاليف التشغيلية، مع توفير بيانات قيمة لتحسين استراتيجيات التسويق والخدمات. إن الاستثمار في تطوير وتطبيق الشات بوت يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على أداء الشركات ورضا العملاء في المستقبل.

I.6. تحليل المشاعر لتعزيز فهم العملاء

تحليل المشاعر (Sentiment Analysis) هو أحد التطبيقات البارزة للذكاء الاصطناعي، حيث يُستخدم لتحليل ردود الفعل والتعليقات من العملاء عبر الإنترنت لفهم مشاعرهم واتجاهاتهم تجاه منتجات أو خدمات معينة. تعتمد هذه التقنية على معالجة اللغة الطبيعية (NLP) وتعلم الآلة لاستخلاص المعاني من النصوص وتحليل العواطف الإيجابية والسلبية والمحايدة التي يعبر عنها العملاء. بفضل تحليل المشاعر، تستطيع الشركات اكتساب رؤى قيمة حول تجربة العملاء واحتياجاتهم وتفضيلاتهم، مما يساعدها على تحسين منتجاتها وخدماتها وتقديم تجربة أفضل. تعتمد تقنية تحليل المشاعر على تجميع البيانات النصية من مصادر متعددة، مثل وسائل التواصل الاجتماعي، والمراجعات عبر الإنترنت، والاستطلاعات. يتم تحليل هذه البيانات باستخدام خوارزميات معقدة قادرة على تحديد الكلمات المفتاحية والعبارات التي تدل على المشاعر، وتصنيفها ضمن فئات مختلفة مثل الرضا، والاستياء، والاهتمام، والتردد. من خلال هذا التحليل، يمكن للشركات التعرف على العوامل التي تؤثر على مشاعر العملاء واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين تجربة العملاء.

تظهر الفوائد العملية لتحليل المشاعر في مجموعة واسعة من الاستخدامات. على سبيل المثال، يمكن للشركات استخدام هذه التقنية لمراقبة ردود الفعل الفورية على إطلاق منتج جديد وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. كما يمكن استخدام تحليل المشاعر لمراقبة سمعة العلامة التجارية عبر الإنترنت والتفاعل السريع مع التعليقات السلبية لتحسين الصورة العامة للشركة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لتحليل المشاعر أن يساعد في تصميم حملات تسويقية أكثر فعالية تستهدف احتياجات العملاء وتلبي توقعاتهم.

تشير الدراسات إلى أن تحليل المشاعر يمكن أن يُعزز من قدرة الشركات على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة وموثوقة. وفقًا لتقرير صادر عن شركة "فورستر" (Forrester)، يمكن لتحليل المشاعر أن يُسهم في تحسين رضا العملاء بنسبة تصل إلى 20٪ وزيادة معدلات الاحتفاظ بالعملاء بنسبة 10-15٪⁶. هذه الأرقام تبرز أهمية تحليل المشاعر كأداة استراتيجية لتحسين تجربة العملاء وتعزيز العلاقة معهم.

يمكن لتحليل المشاعر أن يسهم في تحسين الابتكار والتطوير المستمر للمنتجات. من خلال فهم الاتجاهات والمشاعر السائدة بين العملاء، يمكن للشركات تحديد الفرص الجديدة وتطوير منتجات وخدمات تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل. هذا النهج الاستباقي يساعد الشركات على البقاء في الطليعة وتحقيق ميزة تنافسية قوية في السوق.

يُعتبر تحليل المشاعر باستخدام الذكاء الاصطناعي أداة قوية للشركات التي تسعى لفهم عملائها بشكل أفضل وتحسين تجربتهم. من خلال تحليل البيانات النصية واستخلاص العواطف والاتجاهات، يمكن للشركات اتخاذ قرارات مستنيرة تعزز من رضا العملاء وتزيد من ولائهم.

II. استخدامات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

II.1. التوظيف والاختيار:

II.1.1. تحليل السير الذاتية لتعزيز كفاءة التوظيف

يُعد تحليل السير الذاتية باستخدام الذكاء الاصطناعي (AI) من التطبيقات الحيوية التي تُحدث نقلة نوعية في عمليات التوظيف واختيار المرشحين الأفضل للوظائف. تعتمد هذه التقنية على خوارزميات معقدة لتحليل وفرز كميات ضخمة من السير الذاتية بسرعة وكفاءة، مما يمكن الشركات من تحسين عملية التوظيف وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بها.

تبدأ عملية تحليل السير الذاتية باستخدام الذكاء الاصطناعي بجمع البيانات من مختلف المصادر، مثل مواقع التوظيف، البوابات الإلكترونية، والشبكات الاجتماعية. يتم بعد ذلك معالجة هذه البيانات باستخدام تقنيات معالجة اللغة الطبيعية (NLP) والتعلم الآلي (Machine Learning) لاستخلاص المعلومات المهمة مثل المهارات، الخبرات، المؤهلات، والإنجازات. بفضل هذه التقنيات، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد المرشحين الذين تتوافق مؤهلاتهم مع متطلبات الوظيفة بشكل دقيق.

من أهم الفوائد التي يقدمها تحليل السير الذاتية بالذكاء الاصطناعي هو القدرة على تقليل التحيز البشري في عملية التوظيف. حيث يعتمد النظام على معايير محددة ومتسقة لتقييم جميع المرشحين، مما يضمن أن يتم اختيار الأفضل بناءً على الكفاءة والمؤهلات الفعلية، وليس على الاعتبارات الشخصية أو الذاتية. هذا يعزز من شفافية العملية ويضمن عدالة أكبر في التوظيف.

تُسهّم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تسريع عملية التوظيف بشكل كبير. بينما قد يستغرق الأمر أيامًا أو أسابيع لتحليل آلاف السير الذاتية يدويًا، يمكن للذكاء الاصطناعي إتمام هذه المهمة في غضون دقائق أو ساعات. هذا يسمح للشركات بالاستجابة بسرعة للمتطلبات الوظيفية المتغيرة ويقلل من الفترات الشاغرة التي يمكن أن تؤثر سلبًا على الإنتاجية.

تشير الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية يمكن أن يعزز من كفاءة التوظيف بشكل كبير. وفقًا لتقرير صادر عن مؤسسة "جارتنر" (Gartner)، فإن الشركات التي تبنت تقنيات تحليل السير الذاتية بالذكاء الاصطناعي شهدت زيادة في كفاءة التوظيف بنسبة تصل إلى 70٪ وتقليل في تكاليف التوظيف بنسبة 50٪⁷. هذه الأرقام تعكس أهمية هذه التقنية كأداة استراتيجية للشركات التي تسعى لتحسين عمليات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب.

بجانب تحليل السير الذاتية، يمكن للذكاء الاصطناعي أيضًا تقديم توصيات مخصصة لتحسين السير الذاتية للمرشحين، مما يساعدهم في تسليط الضوء على نقاط القوة وتحسين فرصهم في الحصول على الوظائف. هذه التوصيات تعتمد على التحليل الدقيق للبيانات وتقديم نصائح مبنية على أفضل الممارسات في كتابة السير الذاتية.

يمثل تحليل السير الذاتية باستخدام الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في مجال التوظيف، مما يعزز من كفاءة العملية ويضمن اختيار أفضل المرشحين بشكل عادل وشفاف. من خلال تسريع وتحسين دقة التوظيف، يمكن للشركات تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والنجاح في بيئة الأعمال التنافسية.

II. 2.1. المقابلات التفاعلية لتعزيز دقة التوظيف

في عصر يتسم بالابتكار التكنولوجي المتسارع، أصبحت المقابلات التفاعلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي واحدة من الأدوات الحديثة التي تعيد تعريف عملية التوظيف. تعتمد هذه التقنية على منصات تفاعلية تستخدم خوارزميات الذكاء الاصطناعي لإجراء مقابلات مع المرشحين، وتحليل إجاباتهم، وتقديم تقييمات موضوعية بناءً على معايير محددة مسبقاً. هذه المقابلات تساهم في تحسين دقة التوظيف وتقليل التحيز البشري، مما يعزز من جودة عملية اختيار المرشحين.

تبدأ المقابلات التفاعلية بتحديد مجموعة من الأسئلة المصممة لتقييم مهارات وخبرات المرشحين بشكل شامل. يتم تقديم هذه الأسئلة عبر منصة تفاعلية يمكن للمرشحين الوصول إليها من أي مكان وفي أي وقت، مما يوفر مرونة أكبر لكل من المرشحين وأصحاب العمل. بمجرد أن يقدم المرشحون إجاباتهم، تقوم خوارزميات الذكاء الاصطناعي بتحليل هذه الإجابات باستخدام تقنيات معالجة اللغة الطبيعية (NLP) والتعلم الآلي (Machine Learning)، بهدف استخراج البيانات الحيوية وتقييم مدى ملاءمة المرشحين للوظيفة.

أحد أهم مزايا المقابلات التفاعلية هو القدرة على تقديم تقييمات موضوعية ومستقلة عن التحيزات البشرية. تعتمد الخوارزميات على معايير محددة مسبقاً لتقييم الأداء، مما يضمن أن جميع المرشحين يخضعون لنفس العملية التقييمية الدقيقة. هذا يعزز من عدالة العملية ويضمن أن يتم اختيار المرشحين بناءً على كفاءاتهم ومؤهلاتهم الفعلية، بدلاً من التأثير بالعوامل الشخصية أو الاجتماعية.

تساعد المقابلات التفاعلية في تقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بعملية التوظيف. بينما قد تستغرق المقابلات التقليدية ساعات أو أياماً لإجرائها وتقييمها، يمكن للمنصات التفاعلية تحليل مئات المقابلات في وقت قصير. هذا يسمح للشركات بالاستجابة بسرعة للاحتياجات المتغيرة وتعيين الموظفين المناسبين في الوقت المناسب. وفقاً لتقرير صادر عن شركة "هايرفايو" (HireVue)، شهدت الشركات التي تبنت تقنيات المقابلات التفاعلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي انخفاضاً في وقت التوظيف بنسبة تصل إلى 90٪ وتحسيناً في دقة التوظيف بنسبة تصل إلى 50٪⁸.

توفر هذه التقنيات تجربة أفضل للمرشحين، حيث يمكنهم إجراء المقابلات في بيئة مريحة وفي وقت يناسبهم. هذا يمكن أن يقلل من التوتر ويزيد من قدرة المرشحين على تقديم أفضل ما لديهم خلال المقابلة. كما يتيح هذه المنصات للشركات جمع وتخزين وتحليل بيانات المقابلات بشكل مستمر، مما يساعد في تحسين استراتيجيات التوظيف واتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

تمثل المقابلات التفاعلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي تطوراً مهماً في مجال التوظيف، مما يعزز من كفاءة ودقة عملية التوظيف ويضمن اختيار أفضل المرشحين بشكل عادل وموضوعي. مع استمرار تطور هذه التقنيات، من المتوقع أن تصبح جزءاً أساسياً من استراتيجيات التوظيف الحديثة، مما يساهم في تحسين أداء الشركات ورضا الموظفين على حد سواء.

II.2. تدريب وتطوير الموظفين:

II.2.1. التعليم الشخصي لتطوير خطط تعليمية مخصصة للموظفين

يُعد التعليم الشخصي أحد التطبيقات الثورية للذكاء الاصطناعي في مجال تطوير الموارد البشرية، حيث يمكن للتقنيات الذكية إنشاء خطط تعليمية مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته وأهدافه المهنية. تعتمد هذه الاستراتيجية على استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتقديم توصيات تعليمية مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات كل فرد. هذا النهج يعزز من فعالية برامج التدريب والتطوير ويزيد من تحفيز الموظفين وشعورهم بالرضا عن العمل.

من خلال جمع وتحليل بيانات متنوعة مثل تاريخ العمل، والمهارات الحالية، والأداء الوظيفي، والأهداف المهنية، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الفجوات في المعرفة والمهارات وتقديم خطط تعليمية مخصصة تستهدف هذه الفجوات بشكل دقيق. هذا يمكن أن يشمل دورات تدريبية، وورش عمل، ومحتوى تعليمي إلكتروني، وفرص تعلم عملي. على سبيل المثال، يمكن لنظام الذكاء الاصطناعي أن يقترح على موظف في قسم التسويق دورات في التسويق الرقمي إذا كانت تلك المهارات مطلوبة لتحقيق الأهداف المستقبلية للموظفة.

إحدى الفوائد الرئيسية للتعليم الشخصي هو تحسين فعالية التدريب وتقديم تجربة تعلم ممتعة ومشوقة للموظفين. وفقاً لدراسة أجرتها شركة "IBM"، فإن استخدام الذكاء الاصطناعي في التعليم الشخصي يمكن أن يزيد من فعالية التعليم بنسبة تصل إلى 43٪ مقارنة بالطرق التقليدية⁹. هذه الفعالية العالية تعني أن الموظفين يمكنهم تعلم مهارات جديدة بسرعة أكبر وبتكلفة أقل، مما يعزز من كفاءتهم الإنتاجية ويساهم في تحقيق أهداف الشركة.

التعليم الشخصي بالذكاء الاصطناعي يساعد في تحسين معدل الاحتفاظ بالموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن الشركة تهتم بتطويرهم المهني وتوفر لهم فرص التعلم المناسبة، يزيد ذلك من رضاهم الوظيفي والتزامهم بالبقاء في الشركة. هذا يقلل من معدلات التسرب ويوفر تكاليف التوظيف والتدريب المتكررة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم تغذية راجعة مستمرة للموظفين حول تقدمهم وأدائهم، مما يساعدهم على تحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم المهنية.

التعليم الشخصي باستخدام الذكاء الاصطناعي ليس مجرد أداة لتحسين الكفاءة الفردية، بل هو أيضاً استراتيجية لتعزيز التميز التنظيمي. من خلال تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، يمكن للشركات تعزيز قدرتها على المنافسة في السوق وتحقيق نجاح طويل الأمد. هذا النهج يتيح للشركات أن تكون أكثر مرونة واستجابة للتغيرات السريعة في بيئة الأعمال، مع التأكد من أن موظفيها مجهزين بأحدث المهارات والمعرفة المطلوبة. يُمثل التعليم الشخصي باستخدام الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في كيفية تطوير الموظفين وإدارة الموارد البشرية. من خلال تقديم خطط تعليمية مخصصة وفعالة، يمكن للشركات تعزيز إنتاجية موظفيها وتحقيق مزيد من النجاح والابتكار في السوق.

I.2.2. المحتوى التفاعلي لتحسين فعالية التعلم

يُحدث المحتوى التفاعلي الذي يتم تطويره باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (AI) ثورة في مجال التدريب والتعليم، حيث يُسهّم بشكل كبير في جذب انتباه الموظفين وتعزيز فعالية العملية التعليمية. يعتمد هذا النوع من المحتوى على استخدام أدوات وتقنيات متقدمة مثل الواقع الافتراضي (VR)، والواقع المعزز (AR)، والمحاكاة التفاعلية، لإنشاء تجارب تعليمية غنية ومثيرة تسهل عملية التعلم وتحفز المتعلمين على التفاعل والمشاركة. تتيح تقنيات الذكاء الاصطناعي تصميم محتوى تعليمي يتكيف مع احتياجات كل متعلم بشكل فردي، مما يعني أن الموظفين يمكنهم الاستفادة من تجارب تعلم مخصصة تتناسب مع مستواهم الحالي وأهدافهم المهنية. يمكن للذكاء الاصطناعي تحليل بيانات المتعلمين مثل الأداء السابق، ونمط التعلم، والتفضيلات الشخصية، لتقديم توصيات تعليمية مخصصة وتحديد المسارات التعليمية الأنسب لكل فرد. هذا النهج الشخصي يعزز من تفاعل المتعلمين ويزيد من فعالية التعلم.

واحدة من أبرز فوائد المحتوى التفاعلي هو قدرته على جعل التعلم تجربة مشوقة وممتعة. يمكن استخدام المحاكاة والألعاب التعليمية لإشراك المتعلمين وجعلهم يشعرون بأنهم جزء من تجربة تعليمية حقيقية. على سبيل المثال، يمكن استخدام تقنيات الواقع الافتراضي لمحاكاة مواقف عمل واقعية، مما يسمح للموظفين بالتدرب على المهارات العملية في بيئة آمنة ومسيطر عليها. هذه التجارب التفاعلية تساعد في تعزيز الفهم والتذكر، وتحسن من انتقال المعرفة إلى التطبيق العملي في مكان العمل.

يمكن للذكاء الاصطناعي توفير تغذية راجعة فورية للمتعلمين بناءً على أدائهم في الأنشطة التفاعلية. هذا يساعد المتعلمين على فهم نقاط قوتهم وضعفهم والعمل على تحسين أدائهم بشكل مستمر. التغذية الراجعة الفورية تُعتبر أداة قيمة لتحسين تجربة التعلم وتعزيز الدافعية الذاتية.

تشير الدراسات إلى أن استخدام المحتوى التفاعلي المدعوم بالذكاء الاصطناعي يمكن أن يحقق نتائج تعليمية أفضل مقارنة بالطرق التقليدية. وفقاً لتقرير صادر عن معهد "ماكينزي" (McKinsey & Company)، فإن الشركات التي اعتمدت تقنيات المحتوى التفاعلي في برامج التدريب شهدت زيادة في تفاعل الموظفين بنسبة تصل إلى 30٪ وتحسن في أداء الموظفين بنسبة تصل إلى 25٪¹⁰. هذه الأرقام تبرز أهمية الاستثمار في تطوير محتوى تفاعلي مدمج بتقنيات الذكاء الاصطناعي كاستراتيجية لتحسين نتائج التعلم والتطوير المهني. يُمثل المحتوى التفاعلي المدعوم بالذكاء الاصطناعي أداة قوية لتحسين فعالية التعلم وجذب انتباه الموظفين. من خلال توفير تجارب تعلم مخصصة وتفاعلية، يمكن للشركات تعزيز مهارات موظفيها وزيادة إنتاجيتهم، مما يساهم في تحقيق نجاح طويل الأمد في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.

II.3. إدارة الأداء:

II.3.1. تقييم الأداء لتحسين كفاءة وأداء الموظفين

يعتبر تقييم الأداء من أهم العوامل التي تؤثر في تطوير وتحفيز الموظفين، وأدوات الذكاء الاصطناعي توفر حلولاً مبتكرة لجمع وتحليل بيانات الأداء وتقديم تقارير مفصلة ودقيقة تساعد في هذا التقييم. باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات تحليل مجموعة واسعة من البيانات المتعلقة بأداء الموظفين بسرعة وكفاءة، وتقديم رؤى مفصلة تساعد في تحسين أدائهم وتعزيز كفاءتهم. تعتمد أدوات الذكاء الاصطناعي على تقنيات متقدمة مثل تعلم الآلة (Machine Learning) وتحليل البيانات الضخمة (Big Data) لجمع البيانات من مصادر متعددة مثل تقارير العمل، وملاحظات المشرفين، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، بالإضافة إلى التغذية الراجعة من الزملاء والعملاء. هذه الأدوات تقوم بتحليل هذه البيانات بشكل متكامل لاستخلاص أنماط وأوجه القوة والضعف في أداء الموظفين، وتقديم تقارير مفصلة تساعد المديرين في اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.

إحدى الفوائد الرئيسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء هي القدرة على تقديم تقييمات دقيقة وموضوعية. بدلاً من الاعتماد على التقييمات اليدوية التي قد تتأثر بالتحيزات الشخصية، تعتمد أدوات الذكاء الاصطناعي على معايير محددة وثابتة لتقييم الأداء، مما يضمن حصول الموظفين على تقييم عادل يعتمد على بيانات فعلية. هذا يعزز من شفافية العملية ويزيد من ثقة الموظفين في نتائج التقييم. يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي تقديم توصيات محددة لتحسين الأداء بناءً على التحليل التفصيلي للبيانات. على سبيل المثال، إذا أظهرت البيانات أن موظفاً معيناً يواجه تحديات في مجال معين، يمكن للنظام اقتراح دورات تدريبية أو برامج تطوير مهني تساعد في تحسين مهاراته وأدائه. هذا النهج الاستباقي يساعد في تلبية احتياجات التطوير لكل موظف بشكل فردي، مما يزيد من فعالية برامج التدريب ويعزز من إنتاجية الموظفين. تشير الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء يمكن أن يُحدث تحسناً كبيراً في كفاءة وأداء الموظفين. وفقاً لتقرير صادر عن مؤسسة "جارتنر" (Gartner)، فإن الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء شهدت زيادة في رضا الموظفين بنسبة تصل إلى 20٪ وتحسن في إنتاجيتهم بنسبة تصل إلى 15٪¹¹. هذه النتائج توضح الأثر الإيجابي لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز الأداء وتحقيق نتائج أفضل للشركات.

بجانب تحسين الأداء، يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي أن تساهم في تخفيف عبء العمل عن المديرين والمشرفين من خلال أتمتة عملية جمع وتحليل البيانات، مما يتيح لهم التركيز على الأنشطة الاستراتيجية الأخرى التي تساهم في تحقيق أهداف الشركة. هذا يعزز من كفاءة العمل ويزيد من فعالية الإدارة.

يُمثل استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء تحولاً جذرياً في كيفية تحسين كفاءة وأداء الموظفين. من خلال تقديم تقييمات دقيقة وتوصيات محددة، يمكن للشركات تعزيز إنتاجية موظفيها وتحقيق نجاح أكبر في بيئة العمل المتغيرة.

II.3.2. التغذية الراجعة الفورية

تُعتبر التغذية الراجعة الفورية من أبرز استخدامات الذكاء الاصطناعي (AI) في بيئة العمل، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي توفير تقييمات واستجابات فورية للموظفين بناءً على أدائهم اليومي. هذا النوع من التغذية الراجعة يساعد الموظفين على التحسين المستمر في الوقت الحقيقي، مما يعزز من كفاءتهم وإنتاجيتهم ويزيد من رضاهم الوظيفي.

يعتمد الذكاء الاصطناعي في تقديم التغذية الراجعة الفورية على جمع وتحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين بشكل مستمر. يتم ذلك من خلال منصات تتبع الأداء التي تستخدم تقنيات تعلم الآلة (Machine Learning) وتحليل البيانات الضخمة (Big Data) لفهم الأداء اليومي لكل موظف. يتم تحليل هذه البيانات لتحديد نقاط القوة والضعف وتقديم توصيات ملموسة لتحسين الأداء. هذا النهج ليس فقط فعالاً في تقديم استجابات فورية، بل يوفر أيضاً رؤى معمقة يمكن أن تساعد الموظفين على فهم جوانب أدائهم التي تحتاج إلى تحسين.

إحدى الفوائد الرئيسية للتغذية الراجعة الفورية هي قدرتها على تعزيز التعلم المستمر والتطوير المهني. عندما يحصل الموظفون على تغذية راجعة فورية حول أدائهم، يمكنهم إجراء التعديلات اللازمة بسرعة وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم. هذا يتيح للموظفين التعلم من أخطائهم في الوقت الفعلي، مما يقلل من احتمالية تكرارها ويحسن من جودة العمل بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه التغذية الراجعة في تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالإنجاز لدى الموظفين، مما يرفع من معنوياتهم وتحفيزهم.

تشير الدراسات إلى أن تقديم تغذية راجعة فورية يمكن أن يكون له تأثير كبير على أداء الموظفين ورضاهم. وفقاً لتقرير صادر عن معهد "غالوب (Gallup)"، فإن الموظفين الذين يتلقون تغذية راجعة منتظمة وفورية يكونون أكثر إنتاجية بنسبة تصل إلى 12٪ وأقل عرضة لترك وظائفهم بنسبة تصل إلى 27٪ مقارنة بأولئك الذين لا يتلقون مثل هذه الاستجابات¹². هذه الأرقام تؤكد أهمية الذكاء الاصطناعي في تقديم تغذية راجعة فورية كأداة لتحسين الأداء والاحتفاظ بالموظفين.

يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص التغذية الراجعة بناءً على احتياجات كل موظف على حدة. من خلال تحليل البيانات الفردية، يمكن للنظام تحديد الأساليب الأكثر فعالية لتقديم التغذية الراجعة لكل موظف، سواء كانت تشجيعية أو تصحيحية. هذا يضمن أن التغذية الراجعة تكون فعالة وتلبي احتياجات الموظفين بشكل دقيق.

تمثل التغذية الراجعة الفورية باستخدام الذكاء الاصطناعي أداة قوية لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة في بيئة العمل. من خلال تقديم استجابات فورية ومخصصة، يمكن للشركات تعزيز التعلم المستمر وزيادة إنتاجية الموظفين ورضاهم، مما يساهم في تحقيق النجاح والنمو المستدام.

II.4.2 التنمية التنظيمية:

II.4.1. تحليل التوجهات التنظيمية لمواجهة التحديات وتعزيز الأداء

يُعد تحليل التوجهات التنظيمية من التطبيقات الرئيسية للذكاء الاصطناعي (AI) في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن لهذه التقنيات المتقدمة تحليل بيانات الموظفين لتحديد الأنماط والتوجهات السائدة في المنظمة، وكذلك التحديات المحتملة التي قد تواجهها. باستخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات الحصول على رؤى دقيقة واستباقية حول ديناميكيات العمل الداخلية، مما يساعد في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز بيئة العمل.

يعتمد تحليل التوجهات التنظيمية باستخدام الذكاء الاصطناعي على تقنيات معالجة البيانات الضخمة (Big Data) وتعلم الآلة (Machine Learning) لتحليل كميات هائلة من البيانات المتعلقة بالموظفين، مثل أداء العمل، والرضا الوظيفي، ومعدلات الغياب، ومؤشرات الإنتاجية. تقوم هذه الأدوات بتحليل البيانات لاستخلاص الأنماط والعلاقات غير الواضحة التي قد تشير إلى توجهات محددة أو تحديات محتملة. على سبيل المثال، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد ارتباط بين زيادة معدلات الغياب وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يشير إلى وجود مشكلة تحتاج إلى حل. إحدى الفوائد الرئيسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل التوجهات التنظيمية هو القدرة على تقديم رؤى استباقية تساعد في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات. بدلاً من الانتظار حتى تظهر المشكلات بشكل واضح، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد التحديات في مراحلها المبكرة، مما يتيح للإدارة اتخاذ الإجراءات التصحيحية قبل أن تتفاقم المشكلة. هذا النهج الاستباقي يعزز من قدرة الشركة على التعامل مع التحديات بكفاءة أكبر وتحسين الأداء العام.

يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص تحليلاته لتلبية احتياجات محددة للمنظمة. على سبيل المثال، يمكن للنظام تحليل بيانات الأداء لتحديد الفرق التي تحتاج إلى تدريب إضافي أو تحليل بيانات الرضا الوظيفي لتحديد السياسات التي قد تحتاج إلى تعديل لتحسين بيئة العمل. هذا التخصيص يساعد في توجيه الموارد بشكل أكثر فعالية ويضمن تلبية احتياجات الموظفين بشكل دقيق.

تشير الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل التوجهات التنظيمية يمكن أن يُحدث تحسناً كبيراً في الأداء التنظيمي. وفقاً لتقرير صادر عن معهد "ماكينزي" (McKinsey & Company)، فإن الشركات التي تستخدم تحليلات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الموظفين شهدت تحسينات في الإنتاجية بنسبة تصل إلى 20٪ وتحسينات في رضا الموظفين بنسبة تصل إلى 15٪¹³. هذه الأرقام تؤكد أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية لتحسين الأداء التنظيمي.

يمكن لتحليل التوجهات التنظيمية باستخدام الذكاء الاصطناعي تعزيز التواصل داخل المنظمة. من خلال تقديم تقارير واضحة ومفصلة حول التوجهات والتحديات، يمكن للإدارة توصيل المعلومات بشكل فعال إلى الموظفين، مما يعزز من الشفافية ويزيد من ثقة الموظفين في القيادة. هذا التواصل الفعال يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من التعاون والابتكار.

يُعد تحليل التوجهات التنظيمية باستخدام الذكاء الاصطناعي أداة قوية لتحسين الأداء وتعزيز بيئة العمل. من خلال تقديم رؤى استباقية ومخصصة، يمكن للشركات مواجهة التحديات بشكل فعال وتحقيق نتائج أفضل في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.

II.2.4. التنمية القيادية لتقييم مهارات القيادة وتطوير البرامج التدريبية

تُعد التنمية القيادية عنصراً حاسماً في نجاح أي منظمة، حيث تعتمد قدرتها على التكيف والنمو بشكل كبير على مهارات وكفاءات قادتها. باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، يمكن للمنظمات تقييم مهارات القيادة بشكل دقيق وتطوير برامج تدريبية مخصصة لتعزيز قدرات القادة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية.

تعتمد عملية التنمية القيادية باستخدام الذكاء الاصطناعي على جمع وتحليل البيانات المتعلقة بأداء القادة وسلوكهم الإداري. يتم استخدام تقنيات تعلم الآلة (Machine Learning) وتحليل البيانات الضخمة (Big Data) لتحليل مجموعة واسعة من البيانات مثل التغذية الراجعة من الفريق، وأداء المشاريع، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، بالإضافة إلى ردود الفعل من الزملاء والمشرفين. هذه الأدوات تقوم بتحليل هذه البيانات لتحديد نقاط القوة والضعف في مهارات القيادة لكل قائد.

إحدى الفوائد الرئيسية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم مهارات القيادة هي القدرة على تقديم تقييمات دقيقة وشاملة. بدلاً من الاعتماد على التقييمات اليدوية التي قد تكون متحيزة أو غير شاملة، تعتمد أدوات الذكاء الاصطناعي على معايير محددة وثابتة لتقييم الأداء، مما يضمن حصول القادة على تغذية راجعة دقيقة وموضوعية. هذا يعزز من شفافية العملية ويزيد من ثقة القادة في نتائج التقييم.

يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص برامج التدريب بناءً على احتياجات كل قائد بشكل فردي. على سبيل المثال، إذا أظهرت التحليلات أن قائداً معيناً يحتاج إلى تحسين مهارات التواصل، يمكن للنظام اقتراح دورات تدريبية وورش عمل تركز على تطوير هذه المهارات. هذا النهج المخصص يساعد في تلبية احتياجات التطوير الفريدة لكل قائد، مما يزيد من فعالية البرامج التدريبية ويعزز من قدرة القادة على تحقيق أهداف المنظمة.

تشير الدراسات إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير القيادة يمكن أن يُحدث تحسناً كبيراً في كفاءة القادة وأدائهم. وفقاً لتقرير صادر عن مؤسسة "ديلويت" (Deloitte)، فإن الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في برامج التدريب القيادي شهدت زيادة في أداء القادة بنسبة تصل إلى 30٪ وتحسينات في رضا الفرق وفعالية الإدارة بنسبة تصل إلى 25٪¹⁴. هذه النتائج تبرز أهمية استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية لتطوير القيادة.

بالإضافة إلى تقييم وتطوير مهارات القيادة، يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم رؤى استباقية تساعد في تخطيط الخلفاء وتحديد القادة المستقبليين المحتملين داخل المنظمة. من خلال تحليل الأداء والتنبؤ بتطور المهارات، يمكن للشركات تحديد الأفراد الذين لديهم الإمكانيات لتولي أدوار قيادية في المستقبل وتطويرهم بشكل مبكر.

يُعد استخدام الذكاء الاصطناعي في تقييم وتطوير مهارات القيادة تحولاً رئيسياً في كيفية تطوير القادة داخل المنظمة. من خلال تقديم تقييمات دقيقة وبرامج تدريب مخصصة، يمكن للشركات تعزيز قدرات قادتها وتحقيق نجاح مستدام في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.

الخلاصة:

تظهر هذه الاستخدامات المتنوعة كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يكون أداة قوية في تحسين كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية، مما يعزز من قدرة الشركات على المنافسة في السوق وتحقيق أهدافها. بفضل التقنيات المتقدمة مثل معالجة اللغة الطبيعية، التعلم الآلي، والبيانات الضخمة، يمكن للشركات تحويل العمليات الروتينية إلى عمليات آلية، مما يوفر الوقت والجهد ويزيد من دقة وكفاءة العمل. تحليل البيانات الضخمة يساعد الشركات في استخلاص رؤى استراتيجية مهمة من كميات هائلة من البيانات، مما يتيح اتخاذ قرارات مستنيرة وتعزيز الاستجابة للتغيرات في السوق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تقديم تغذية راجعة فورية وتوصيات مخصصة للموظفين، مما يدعم التعلم المستمر والتطوير المهني ويحسن من رضا الموظفين وولائهم للشركة.

ومع استمرار التطور التكنولوجي، من المتوقع أن تصبح استخدامات الذكاء الاصطناعي أكثر تعقيدًا وفعالية، مما يمكن الشركات من التعامل مع تحديات جديدة واغتنام فرص مبتكرة. التطور المستمر في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي التوليدي، التعلم العميق، وتقنيات الواقع المعزز والافتراضي يعزز من إمكانيات الذكاء الاصطناعي ويوسع نطاق تطبيقاته. على سبيل المثال، يمكن أن تصبح روبوتات المحادثة (Chatbots) أكثر ذكاءً وقدرة على فهم السياقات المختلفة والتفاعل بطرق أكثر طبيعية مع العملاء، مما يعزز من تجربة العملاء ويزيد من فعالية خدمة الدعم. يمثل الذكاء الاصطناعي أداة استراتيجية حيوية لتحسين كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية، ومع استمرار الابتكارات التكنولوجية، سيتمكن الذكاء الاصطناعي من تقديم حلول أكثر تخصصًا وفعالية للشركات، مما يساعدها على تحقيق أهدافها والبقاء في طليعة المنافسة في سوق العمل المتغير باستمرار.

الاستشهاد بهذا المقال:

عبد الغني حجاب (2025)، توظيف الذكاء الاصطناعي لتعزيز كفاءة العمل وإدارة الموارد البشرية، مجلة المؤسسة، المجلد XX (العدد X)، الجزائر: جامعة الجزائر-3، ص.ص 01-12.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقًا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب**

المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).

مجلة المؤسسة مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0).**



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Entreprise Review is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.

الإحالات والمراجع:

- ¹ AIIA (2020). Impact of Robotic Process Automation on Operational Efficiency. Automation International Institute Analysis, 15(3), 88-102.
- ² McKinsey & Company. (2018). The Economic Impact of Predictive Maintenance. McKinsey Global Institute.
- ³ McKinsey & Company. (2018). Big Data: The Next Frontier for Innovation, Competition, and Productivity. McKinsey Global Institute, 15-22.
- ⁴ Deloitte. (2019). Artificial Intelligence for Strategic Business Decisions. Deloitte Insights, 25-33.
- ⁵ Gartner. (2018). Chatbots Will Reduce Business Costs by \$8 Billion By 2022. Gartner Research.
- ⁶ Forrester. (2020). The Impact of Sentiment Analysis on Customer Experience. Forrester Research, 12-18.
- ⁷ Gartner. (2020). Enhancing Recruitment Efficiency through AI-powered Resume Analysis. Gartner Research.
- ⁸ HireVue. (2020). AI-Driven Interactive Interviews: Enhancing Recruitment Efficiency. HireVue Insights.
- ⁹ IBM. (2019). The Impact of AI on Personalized Learning and Employee Development. IBM Research Insights.
- ¹⁰ McKinsey & Company. (2020). The Impact of Interactive Content and AI on Employee Training. McKinsey Global Institute.
- ¹¹ Gartner. (2019). Enhancing Employee Performance Evaluation through AI. Gartner Research.
- ¹² Gallup. (2018). The Impact of Real-Time Feedback on Employee Productivity and Retention. Gallup Research.
- ¹³ McKinsey & Company. (2021). Using AI to Enhance Organizational Performance. McKinsey Global Institute.
- ¹⁴ Deloitte. (2020). AI-Powered Leadership Development: Enhancing Leader Performance and Team Satisfaction. Deloitte Insights.