



تعرف على كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي رسم وظيفة الموارد البشرية، من دور إداري تقليدي إلى شريك ذكي في التوظيف والتدريب والتقييم، وكيف يُعزز الإنصاف ويصنع قرارات مؤسسية أكثر دقة واستباقية.

13, 2025 | 1170 : عدد المشاهدات : الكاتب : د. محمد العامري



**كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل وظيفة الموارد البشرية؟**

**How Artificial Intelligence  
Is Reshaping Human Resources**

جميع الحقوق محفوظة

[www.mohammedaameri.com](http://www.mohammedaameri.com)

توصيف المقال

يتناول هذا المقال التحليلي التطبيقي أحد أكثر مجالات الأعمال حساسية: الموارد البشرية، ويستعرض كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي طبيعة هذه الوظيفة من مجرد دور إداري إلى شريك استراتيجي في قيادة التحولات المؤسسية. يُفكك المقال المفاهيم والممارسات الجديدة التي ظهرت مع دخول تقنيات الذكاء الاصطناعي إلى مجال إدارة الموارد البشرية، ويقدم رؤية عملية قائمة على التفكير المنظومي، والأنطولوجيا، والنماذج التحليلية لتوظيف الذكاء الاصطناعي بوعي أخلاقي واحترافي.

فهرس محتويات المقال

المقدمة: تحوّل الإنسان إلى خوارزمية  
التحول في طبيعة وظيفة الموارد البشرية  
أتمتة التوظيف واستقطاب الكفاءات  
تحليل السلوك والتنبؤ بالأداء الوظيفي  
تصميم وتخصيص التدريب الذكي  
تقييم الأداء والمكافآت بواسطة الذكاء الاصطناعي  
التحديات الأخلاقية والحوكمة الرقمية  
التفكير المنظومي والأنطولوجيا الوظيفية  
التوصيات الاستراتيجية للقادة ومديري الموارد البشرية  
الخاتمة: نحو موارد بشرية ذكية وإنسانية في آن معا  
المراجع

## 1. المقدمة: تحوّل الإنسان إلى خوارزمية

لطالما كانت الموارد البشرية حقلاً إنسانياً بامتياز. تُبنى القرارات فيه على الحدس، والانطباع، والخبرة، وتقوم علاقاته على التعاطف والاتصال البشري. لكن منذ العقد الأخير، بدأ زلزال رقمي صامت يعيد تشكيل هذه الوظيفة من الداخل. بدأت الخوارزميات تدخل قاعات المقابلة، وبدأت أنظمة الذكاء الاصطناعي تقدم توصياتها بشأن التوظيف والتطوير والترقية، بل وتقرأ السلوكيات والانفعالات وتُصدر تنبؤات عن نوايا الموظفين المستقبلية.

في هذا السياق، يُطرح سؤال وجودي: هل ما زالت الموارد البشرية وظيفة إنسانية؟ أم تحوّلت إلى وظيفة "تُدار بالخوارزميات"؟ هذا السؤال لا يُعبّر عن صراع، بل عن تحول أنطولوجي في معنى إدارة الإنسان، وتوصيف العلاقة بين الذكاء البشري والذكاء الاصطناعي.

هذا المقال يقدّم معالجة تحليلية موسّعة، تقوم على تفكيك التحولات المعرفية والتقنية التي تُعيد تشكيل وظيفة الموارد البشرية، واستعراض التطبيقات العملية، وربطها بالأطر الكبرى مثل التفكير المنظومي، الأنطولوجيا، وإطار Cynefin، مع توصيات تنفيذية واقعية موجّهة للقادة والممارسين في العالم العربي.

## 2. التحول في طبيعة وظيفة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي

### من إدارة تقليدية إلى وظيفة بيانات استراتيجية

كانت الموارد البشرية لسنوات طويلة تُعامل باعتبارها وظيفة خدمية إدارية، تُعنى بإجراءات التوظيف، تسوية الإجازات، تسجيل الحضور، إصدار العقود، وضبط الملفات. ومع أن هذه المهام ضرورية، إلا أنها كثيراً ما أبعدت هذه الوظيفة عن قلب القرار المؤسسي.

لكن الذكاء الاصطناعي جاء ليُعيد تعريف دور الموارد البشرية من الجذر، وينقلها من دائرة "الإجراءات" إلى دائرة "التحليل الاستراتيجي"، مستفيداً من أدوات مثل:

أنظمة تتبع المتقدمين (ATS).

خوارزميات التنبؤ بسلوك الموظفين.

أدوات تحليل تجربة الموظف.

تقنيات تخصيص التدريب بناءً على تحليل الأداء.

فأصبح مدير الموارد البشرية مطالباً بفهم لغة البيانات، ومعالجة النماذج التنبؤية، والعمل مع فرق تحليل

البيانات، بل والتفاعل مع خوارزميات تتخذ قرارات توظيف واقتراح ترقية استنادًا إلى مؤشرات غير مرئية.

تأطير المفهوم: الذكاء التوكيلي في الموارد البشرية

ما يجري هو انتقال الموارد البشرية إلى نمط الذكاء التوكيلي (Agentic AI)، أي أن المهام التقليدية يتم تفويضها إلى أنظمة ذكية تعمل باستقلال نسبي، بينما يتجه المحترف البشري نحو مهام أعلى فكرًا وأعمق تحليلًا: مثل بناء ثقافة العمل، تعزيز تجربة الموظف، صياغة نماذج التحفيز، وقيادة التنوع الثقافي.

التفكيك الأنطولوجي:

نحن أمام تحوّل أنطولوجي في تعريف "ما هي الموارد البشرية؟"، من وظيفة تتابع الورق والأرقام، إلى وظيفة تُحلل السياق البشري، وتُشرف على نظم معقدة من البيانات والسلوكيات.

فالتحول لا يشمل الأدوات فقط، بل يشمل:

البُعد	التحول الكلاسيكي	التحول المدفوع بالذكاء الاصطناعي
الغاية	تنفيذ الإجراءات	تحسين تجربة الموظف
المرجعية	مدير القسم	الخوارزمية التحليلية
المعلومة	مستند ورقي	نماذج بيانات حية
القرار	حدس وخبرة	تحليل تنبؤي وسلوكي

ارتباط هذا التحول بإطار Cynefin:

وفق إطار Cynefin، تتحوّل بيئة الموارد البشرية من قرارات بسيطة/واضحة إلى قرارات معقدة أو فوضوية، وهو ما يُبرر الحاجة إلى أدوات ذكاء اصطناعي لتحليل هذا الكم الهائل من المتغيرات والسياقات.

3. أتمتة التوظيف واستقطاب الكفاءات: من الإعلان إلى التعيين الذكي

من الإعلان الورقي إلى الذكاء التنبؤي

كان التوظيف سابقًا يبدأ بإعلان في صحيفة أو موقع إلكتروني، يتبعه سيل من السير الذاتية. ثم عملية يدوية مرهقة للفرز والتقييم والمقابلات. هذا النموذج لم يعد ملائمًا لزمّن السرعة والكمّ الهائل من البيانات، وهنا دخل الذكاء الاصطناعي ليحدث تحولًا جذريًا في دورة التوظيف.

أصبح بالإمكان أتمتة كامل المسار من لحظة نشر الفرصة الوظيفية إلى لحظة إرسال عرض العمل، مرورًا بـ:

تحليل السير الذاتية.

تقييم مدى الملاءمة الثقافية والتنظيمية.

جدولة المقابلات تلقائيًا.

تقديم توصيات مبنية على التحليل السلوكي واللغوي.

❑ أدوات الذكاء الاصطناعي في التوظيف:

:ATS ❑ Applicant Tracking Systems

تصنّف السير الذاتية وتحلل الكلمات المفتاحية وتوصي بالمرشحين وفق نماذج تعلم آلي.

خوارزميات التوصية الذكية:

تقارن بين المهارات المذكورة والوصف الوظيفي وسجلات الموظفين الناجحين السابقين لتحديد أفضل توافق.

روبوتات المحادثة (Chatbots):

تجيب على استفسارات المرشحين، وتجمع معلوماتهم الأولية، وتُبقي تجربة التوظيف تفاعلية دون تدخل بشري مباشر.

تحليل الفيديو والمقابلات:

أدوات مثل HireVue تُحلل تعبيرات الوجه ونبرة الصوت والمحتوى اللغوي للتنبؤ بمدى الثقة والتفاعل والملاءمة.

❑ التحدي الأخلاقي: التحيز الخوارزمي

تكشف ملفات المشروع أن أحد أبرز التحديات هو أن الخوارزميات تتعلم من بيانات سابقة، ما يجعلها عرضة لتكرار الانحيازات إن لم تُدرّب بشكل عادل. فمثلًا، إذا كانت التعيينات السابقة تميل لنوع معين من الخلفيات، فإن النظام قد يُفضّل نفس الأنماط دون وعي.

ولذا توصي وثيقة "الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية" بضرورة تطوير نماذج شفافة قابلة للتفسير و Explainable AI، وضمان التنوع في تدريب البيانات، ووضع آليات رقابة بشرية على المخرجات.

❑ القيمة المضافة:

تسريع زمن التوظيف بنسبة تصل إلى 70%.

تحسين جودة المرشحين من خلال التنبؤ بالأداء المستقبلي.

تعزيز تجربة المرشح عبر التفاعل المستمر.

❑ استخدام التفكير المنظومي:

لا يمكن نجاح هذا التحول بدون التفكير المنظومي: فكل قرار توظيف يرتبط بالأداء، والانسجام، والثقافة التنظيمية، والخطط المستقبلية، والسمعة الداخلية.

❑ 4. تحليل السلوك والتنبؤ بالأداء الوظيفي: من التقييم السنوي إلى التنبؤ الوقائي

❑ من الملاحظة اليدوية إلى التنبؤ الاستباقي

لطالما اعتمد تقييم الأداء الوظيفي على الملاحظة الشخصية والتقارير الدورية، وهو ما عرّضه للانحياز، والذاتية، والتأخير في معالجة التحديات. أما في بيئة العمل الحديثة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، فإن التقييم لم يعد "تقديرًا لاحقًا"، بل أصبح تحليلًا لحظيًا وتنبؤًا استباقيًا.

وفقًا لما ورد في ملف "الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية"، تعتمد الأنظمة الذكية اليوم على تحليل السلوك اليومي للموظف، بما في ذلك:

نمط الحضور والانصراف،  
التفاعل مع زملاء العمل عبر البريد والاجتماعات،  
النشاط في المنصات الداخلية،  
استهلاك الموارد التدريبية،  
المزاج العام (عبر تحليل اللغة أو النبذة في الردود المكتوبة أو الصوتية).  
أدوات تحليل السلوك والتنبؤ بالأداء:

منصات تحليلات الأفراد (People Analytics Platforms):  
أنظمة ذكية تجمع البيانات من الأنظمة المؤسسية (مثل أنظمة الموارد البشرية HR، والتخطيط ERP، وخدمة العملاء CRM)، وتحولها إلى لوحات تحليلية تفاعلية تساعد المديرين في فهم الأنماط السلوكية وتوقع أداء الموظفين.

محركات تحليل المشاعر (Sentiment Analysis Engines):  
أدوات تقوم بتحليل النصوص المكتوبة من الموظفين مثل رسائل البريد أو الاستبيانات، لاستخلاص المؤشرات العاطفية (كالرضا أو التوتر أو الإرهاق)، وتنبه الإدارة إلى التحولات النفسية الجماعية.

القياسات السلوكية الرقمية (Behavioral Biometrics):  
تقنيات ترصد أنماط التفاعل مع الأنظمة التقنية مثل سرعة الكتابة، حركات الماوس، فترات السكون، بهدف استنتاج حالات التركيز أو التشتت أو الإنهاك.

نماذج التنبؤ بالاستقالات (Predictive Turnover Models):  
خوارزميات تحليلية تتعامل مع البيانات التاريخية للموظفين لتوقع احتمالية الاستقالة أو فك الارتباط الوظيفي، مما يُمكن من التدخل المبكر بخطط احتواء أو دعم نفسي وتنظيمي.

التحليل الفينومينولوجي والأنطولوجي:  
التحليل لا يُعنى فقط بالأرقام، بل بالفهم العميق لتجربة الموظف وهو ما يدخل في إطار الفينومينولوجيا الإدارية.

كما أن بناء أنطولوجيا للسلوك المؤسسي بات ضروريًا لتمييز الأنماط الإيجابية والسلبية وتوحيد تفسيرها داخل المؤسسة.

## التحديات:

الخصوصية: تحليل السلوك قد يُشعر الموظف بالمراقبة المفرطة.  
الوثوقية: لا تزال بعض المؤشرات عرضة للتأثر بالعوامل الخارجية.  
سوء التفسير: الاعتماد الكامل على الآلة قد يُقضي حالات فردية تحتاج تدخلًا بشريًا رحيماً.  
المكاسب المتوقعة:

الكشف المبكر عن ضعف الأداء أو الإرهاق الوظيفي.

تحسين قرارات الترقية والمكافآت.

تعزيز بيئة العمل بناءً على سلوكيات حقيقية لا افتراضية.

5. تصميم وتخصيص التدريب الذكي: من خطة جماعية إلى تجربة فردية قائمة على البيانات

من "برنامج تدريبي موحد" إلى تجربة تعلم ذكية مخصصة

لطالما كانت الخطط التدريبية داخل المؤسسات تُصمم بشكل جماعي: دورة موحدة لمجموعة موظفين، بغض النظر عن أسلوب تعلمهم، أو نقاط ضعفهم، أو أهدافهم الشخصية. لكن مع تصاعد قدرات الذكاء الاصطناعي، أصبح بالإمكان تحويل التدريب من نموذج صناعي جماعي، إلى تجربة تعلم فردية ذكية ومخصصة لكل موظف حسب بياناته وسلوكه وتقدمه الفعلي.

تُظهر وثائق مشروع "الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية" أن المنظمات الرائدة بدأت تعتمد على أدوات ذكية تقوم بما يلي:

تحليل أداء الموظف.

استكشاف فجواته المهارية.

تحديد أسلوب تعلمه المفضل.

اقتراح مسارات تدريبية تلقائياً.

والنتيجة: برنامج تدريبي لكل فرد، في الوقت المناسب، وبالأسلوب الأنسب، وبالمحتوى الأدق.

أدوات الذكاء الاصطناعي في تخصيص التدريب:

أنظمة إدارة التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي (AI-Powered Learning Management Systems):

تقوم هذه الأنظمة بجمع وتحليل بيانات استخدام المنصات التعليمية، وتقدّم توصيات ذكية بمحتوى تدريبي مخصص لكل موظف، بناءً على مدى تقدّمه، ونمط تفاعله، واهتماماته الوظيفية.

منصات التعليم التكيفي (Adaptive Learning Platforms):

تتيح هذه المنصات تصميم مسار تعلم يتغير لحظياً بحسب أداء المتدرب، فيعيد النظام ترتيب المحتوى أو تغييره تلقائياً إذا أظهر المتعلم ضعفاً أو تميزاً في نقطة معينة.

خوارزميات تحليل فجوات المهارات (Skill Gap Analysis Engines):

تقارن بين كفاءات الموظف الفعلية، والكفاءات المطلوبة لوظيفته الحالية أو المستقبلية، وتقتراح تدريبات عملية لتجسير الفجوة.

مساعداً التعلم الآلي الشخصية (Personal AI Learning Assistants):

مثل روبوتات دردشة تعليمية تُرافق الموظف أثناء التعلم، تجيب عن أسئلته، وتذكّره بالمهام، وتختبر فهمه اللحظي.

التفكير المنظومي: كيف نُعيد هندسة بيئة التعلم المؤسسي؟

التخصيص لا يتعلق فقط بالمحتوى، بل بالمنظومة كاملة: الزمن، المدة، التقييم، التحفيز، المتابعة، الحوافز، الأثر على الأداء. وهذا ما يجعل التفكير المنظومي أمراً حتمياً، لضمان تكامل أدوات التدريب مع بقية أنظمة

## الأنطولوجيا: بناء خارطة المهارات والمعارف

لن ينجح تخصيص التدريب دون أن تمتلك المؤسسة أنطولوجيا للمهارات [2] أي وصفًا معرفيًا دقيقًا ومتصلًا للكفاءات المطلوبة لكل وظيفة ومسار وظيفي. الذكاء الاصطناعي لا يمكنه أن يقدم توصية دقيقة إلا إذا عرف ما معنى "مهارة القيادة" مثلًا، أو "إدارة الوقت"، وكيف ترتبط بالأداء، والترقية، والتقييم.

## الفوائد الفعلية:

تقليص هدر الوقت والتكاليف في التدريب الجماعي.  
رفع التحصيل الفعلي للمهارات المطلوبة.  
تحسين الرضا الوظيفي من خلال مسارات تعلم مخصصة.  
تعزيز سرعة التأهيل الوظيفي لمهام جديدة.

6. تقييم الأداء والمكافآت بواسطة الذكاء الاصطناعي: من الانطباع الشخصي إلى العدالة المدفوعة بالبيانات

## من تقييمات سنوية متأخرة إلى تغذية راجعة فورية وموضوعية

من أكثر الجوانب حساسية في إدارة الموارد البشرية هي عملية تقييم الأداء، لأنها ترتبط مباشرة بالمكافآت، والترقيات، والتقدير، والانتماء، والعدالة التنظيمية. ولسنوات طويلة، كانت هذه العملية تخضع لانطباعات شخصية، أو تقييمات عامة لا تعكس السلوك الفعلي ولا الأداء الحقيقي.

اليوم، ومع دخول الذكاء الاصطناعي، أصبح بالإمكان تحويل عملية التقييم من "اجتهاد بشري موسمي" إلى "تحليل مستمر، موضوعي، مبني على بيانات لحظية". وهذا بدوره أحدث ثورة حقيقية في علاقة الموظف بالمؤسسة، وأعاد تعريف معنى التقييم نفسه.

## أدوات الذكاء الاصطناعي في التقييم والمكافآت:

أنظمة التقييم التنبؤي (Predictive Performance Evaluation Engines):  
تحلل الأداء التاريخي، وسجلات السلوك المهني، والتفاعل اليومي مع الأنظمة، لتقديم تصورات دقيقة حول فعالية الموظف، ومدى تحسنه، وملاءمته للترقيات المستقبلية.

خوارزميات تصميم المكافآت العادلة (AI-Powered Reward Optimization):  
تربط هذه الأنظمة بين الأداء، وأهداف القسم، ومؤشرات الأداء العامة (KPIs)، وتُقدِّم بناءً عليها أنماط مكافآت مرنة ومتغيرة تناسب مع مساهمة كل موظف.

أنظمة التقييم متعدد المصادر المدعومة بالذكاء الاصطناعي (AI Feedback Systems-360):  
تقوم بتحليل تقييمات الزملاء، والرؤساء، والعملاء الداخليين والخارجيين، وتقدم ملخصًا موضوعيًا خاليًا من التحيزات الظرفية.

منصات التغذية الراجعة اللحظية (Real-Time Feedback Platforms):

تُمكن المديرين والموظفين من إرسال واستقبال تعليقات بناءً فورية، يتم تحليلها وتصنيفها وتقديم توصيات بشأنها، مما يجعل عملية التطوير مستمرة وليست موسمية.

## ☒ الأبعاد الفكرية: الأخلاق، الشفافية، والحوكمة

منظور الأنطولوجيا: يتطلب هذا التحول صياغة واضحة للجدارات المهنية والمهارية والمعرفية التي تُقيّم، وربطها بمخرجات محددة يمكن تتبعها وتحليلها آلياً.  
العدالة الخوارزمية: من أهم المعضلات التي تواجه الذكاء الاصطناعي في التقييم. فإذا لم يتم تدريب الأنظمة بشكل متوازن على بيانات غير منحازة، فقد تؤدي إلى تكريس التحيز بدلاً من معالجته.  
الشفافية القابلة للتفسير (Explainability): يحتاج الموظف إلى أن يفهم لماذا حصل على هذا التقييم، وهو ما يتطلب أن تكون الخوارزمية قابلة للتفسير والتبرير بلغة بشرية واضحة.  
☒ الفوائد المؤسسية:

تعزيز الثقة في نظام التقييم.  
تقليل الشكاوى المرتبطة بالتحيز والظلم.  
تحسين دقة قرارات الترقية والمكافأة.  
تحويل التقييم من عبء سنوي إلى ممارسة تطويرية مستمرة.

## ☒ 7. التحديات الأخلاقية والحوكمة الرقمية في توظيف الذكاء الاصطناعي بالموارد البشرية

### ☒ من الذكاء المفيد إلى الانزلاق نحو "المراقبة غير المرئية"

رغم ما يتيحه الذكاء الاصطناعي من فرص هائلة للارتقاء بإدارة الموارد البشرية، إلا أن هناك مخاطر وتحديات عميقة تهدد بتقويض ثقة الموظفين، وتشويه أخلاقيات العمل، إذا لم تُدار التقنية بوعي حوكمي وأخلاقي صارم.

الموارد البشرية تتعامل مع الإنسان، لا كود برمجي. ومع كل خوارزمية تحليل، وكل نظام تتبع، وكل نموذج تقييم، هناك سؤال مركزي يجب أن يُطرح:  
هل نحترم الخصوصية؟ هل نستخدم الذكاء لتطوير الإنسان أم للسيطرة عليه؟

## ☒ أبرز التحديات الأخلاقية:

التحيز الخوارزمي (Algorithmic Bias):

تتعلم أنظمة الذكاء الاصطناعي من البيانات التاريخية، والتي قد تكون منحازة جنسيًا، عرقيًا، أو ثقافيًا. فإذا لم يتم تنقيح البيانات وتعديل النماذج، قد تُعيد الخوارزمية إنتاج نفس أنماط الظلم السابقة.

انعدام الشفافية (Opacity):

كثير من الأنظمة تعتمد على "الصندوق الأسود" الذي يصعب تفسيره. وهذا يهدد مبدأ العدالة، لأن الموظف لا يستطيع فهم لماذا تم رفضه، أو حرمانه من ترقية.

الخصوصية ومراقبة السلوك:

أدوات تحليل البريد والتفاعل والأنشطة الرقمية قد تقترب من حدود "التجسس"، إذا لم يتم ضبطها بسياسات واضحة تضمن احترام المساحة الشخصية.



نزع الطابع الإنساني (Dehumanization):  
عندما تتحول إدارة الأفراد إلى معادلات رقمية، قد يتم التعامل مع الموظف كـ "نقطة بيانات"، بدلاً من كونه إنساناً له مشاعر وظروف وسياق شخصي.

مبادئ الحوكمة الرقمية اللازمة:

العدالة الشفافة:

التأكد من أن نتائج الخوارزميات مفهومة، ومبنية على منطق يمكن شرحه للموظف.

المسؤولية التشاركية:

يجب أن يكون هناك توازن بين الذكاء الاصطناعي والقرار البشري، بحيث لا تُتخذ القرارات المصيرية اعتماداً على الآلة فقط.

الرقابة البشرية الفاعلة:

أي نظام ذكاء اصطناعي يجب أن يكون تحت إشراف بشري واعٍ ومدرب، قادر على التدخل عند الضرورة.

الموافقة الواعية (Informed Consent):

يجب إبلاغ الموظفين مسبقاً بطبيعة الأنظمة المستخدمة، وما الذي سيتم تحليله، وكيف تُستخدم البيانات، ومن يراها.

ارتباط بالأنطولوجيا والقيم المؤسسية:

تحتاج المؤسسات إلى أنطولوجيا أخلاقية توجّه استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، تربط بين التقنية والمبادئ الجوهرية مثل: الكرامة، العدالة، الاحترام، الشفافية.

الفوائد من ضبط هذه التحديات:

بناء الثقة مع الموظفين وتعزيز الولاء.

تجنّب المساءلة القانونية أو السخط المؤسسي.

الاستفادة من الذكاء الاصطناعي دون تفريغ الوظيفة من بعدها الإنساني.

8. التفكير المنظومي والأنطولوجيا الوظيفية في إعادة بناء نظم الموارد البشرية

من جزر معزولة إلى منظومة متكاملة ومدفوعة بالمعرفة

من أكثر التحديات التي تُضعف فاعلية إدارات الموارد البشرية في مؤسساتنا العربية هو تفكك الأنظمة، وعمل كل وحدة أو أداة بمعزل عن الأخرى. نظام التوظيف منفصل عن نظام التدريب، والتقييم منفصل عن الترقيات، والمحفزات لا ترتبط بالأداء الفعلي.

هذا التفكك لا يمكن معالجته فقط بأدوات الذكاء الاصطناعي، بل يتطلب تحولاً معرفياً عميقاً في طريقة التفكير: من التفكير الخطي إلى التفكير المنظومي، ومن البيانات المجتزأة إلى المعرفة المترابطة.

التفكير المنظومي (Systemic Thinking) في الموارد البشرية:

التفكير المنظومي لا ينظر إلى الموارد البشرية كمجموعة إجراءات إدارية، بل كمنظومة ديناميكية مترابطة. كل قرار فيها يؤثر على بقية الأجزاء، وكل وحدة تتفاعل مع الأخرى في سياق زمني وثقافي وتنظيمي.

مثلاً:

التوظيف لا يُبنى فقط على السيرة الذاتية، بل على مدى قابلية الشخص للاندماج في ثقافة المؤسسة. التدريب لا يُخطط له بشكل موسمي، بل يُبنى على تحليل أداء لحظي وتطلعات استراتيجية. التقييم لا يُربط فقط بالإنتاجية، بل بتجربة الموظف، ورضاه، وتفاعله، وولائه. الذكاء الاصطناعي يُمكن من تطبيق هذا التفكير عبر أدوات تحليل العلاقات المعقدة، وتقديم لوحات ربط ذكية بين الوحدات المختلفة في إدارة الأفراد.

🔗 الأنطولوجيا الوظيفية: القاموس المعرفي للموارد البشرية  
الأنطولوجيا في هذا السياق تعني بناء هيكل معرفي مفضّل ومتربط للمفاهيم والوظائف والمهارات والسلوكيات داخل المؤسسة، بحيث:

تكون كل وظيفة موصوفة بدقة من حيث المهام، والكفاءات، والعلاقات التنظيمية. يتم ربط المهارات المطلوبة بالبرامج التدريبية المناسبة. تُصمم التقييمات بناءً على جُدرات محددة مسبقاً. يتم ربط الأداء بالمسار الوظيفي، والترقية، والتحفيز، والتمكين. الذكاء الاصطناعي لا يعمل بكفاءة إلا في بيئة مؤنظقة معرفياً (أي تحكمها أنطولوجيا دقيقة)، وإلا فإن مخرجاته تكون مشوشة، أو قاصرة عن الفهم العميق للسياق.

🔗 التكامل بين التفكير المنظومي والأنطولوجيا:

التفكير المنظومي يعطي الرؤية الشاملة، والأنطولوجيا توفر اللغة المشتركة.

معاً، يُمكنان المؤسسات من بناء بيئة موارد بشرية ذكية، دقيقة، متكاملة، وعادلة.

🔗 المكاسب الاستراتيجية:

تقليص الفوضى والتكرار في عمليات الموارد البشرية.

تمكين الذكاء الاصطناعي من تقديم توصيات دقيقة وفعالة.

تعزيز التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

تحسين تجربة الموظف من خلال الاتساق في السياسات والممارسات.

🔗 9. التوصيات الاستراتيجية للقادة ومديري الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي

🔗 من إدارة التغيير إلى قيادة التحوّل

في ظل التحولات العميقة التي يفرضها الذكاء الاصطناعي على وظيفة الموارد البشرية، لم يعد كافياً "إدارة التغيير"، بل أصبح من الضروري "قيادة التحوّل"، لأن الأمر لا يتعلق بأداة أو برنامج، بل بإعادة تشكيل هوية الوظيفة والمهنة والنظام بالكامل.

وفي ضوء المحاور السابقة، يقدّم هذا القسم مجموعة من التوصيات الاستراتيجية التطبيقية التي يجب أن

يتبناها القادة ومديرو الموارد البشرية لتفعيل الذكاء الاصطناعي بشكل ناضج، أخلاقي، وفعال:

التوصية 1: بناء فهم عميق بالذكاء الاصطناعي من منظور الموارد البشرية

التدريب المستمر للقادة ومختصي الموارد البشرية على مفاهيم الذكاء الاصطناعي، لا من باب التقنية فقط، بل من زاوية السلوك، والأداء، والحوكمة.

تحويل مفردات مثل "الخوارزمية" و"التحليل التنبؤي" و"نماذج التحيز" إلى أدوات يومية مألوفاة داخل بيئة العمل.

التوصية 2: تشكيل فرق متعددة التخصصات

لا يمكن توظيف الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية بشكل فعال بدون تعاون بين:

متخصصي الموارد البشرية.

علماء البيانات.

خبراء أخلاقيات الذكاء الاصطناعي.

قادة التغيير التنظيمي.

هذه الفرق تُصمم وتراقب وتطور التطبيقات لتكون فعالة وآمنة وعادلة.

التوصية 3: تطوير سياسات الحوكمة الرقمية

صياغة سياسات واضحة تحكم استخدام بيانات الموظفين، تحليل سلوكهم، وتفسير نتائج الذكاء الاصطناعي.

ضمان الشفافية، والموافقة المستنيرة، وتفسير الخوارزميات للموظفين.

تبني مبدأ "الخوارزمية القابلة للتفسير" Explainable AI كعنصر أساسي.

التوصية 4: الاستثمار في الأنطولوجيا المؤسسية

لا ذكاء اصطناعي دون معرفة مُهيكلية.

المطلوب: بناء قاعدة مفاهيمية واضحة للوظائف، والمهارات، والمسارات، والقيم، والكفاءات، تُغذي أدوات

الذكاء الاصطناعي وتوجه عملها بدقة.

التوصية 5: المحافظة على البعد الإنساني في العمل

يجب أن يُستخدم الذكاء الاصطناعي لتمكين الإنسان لا لاستبداله.

ينبغي الحفاظ على "اللحظة الإنسانية" في عمليات المقابلة، التقييم، التحفيز، والتمكين، لأن التعاطف لا يُشقر.

التوصية 6: تقييم التجربة باستمرار

لا يجب الوثوق الأعمى بمخرجات الذكاء الاصطناعي.

ينبغي تطبيق آليات التغذية الراجعة والتقييم الدوري لتأثير الذكاء الاصطناعي على الموظفين، وبيئة العمل، والثقافة المؤسسية.

التوصية 7: الاستفادة من الاستشارات والخبرات المتخصصة

يُوصى بالاستفادة من خدمات الاستشاريين المتخصصين في الدمج بين الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي،

لضمان تصميم استراتيجيات انتقالية آمنة وفعالة ومتكاملة.

10. الخاتمة: نحو موارد بشرية ذكية وإنسانية في آنٍ معاً

لقد كشفت لنا رحلة التحليل في هذا المقال أن الذكاء الاصطناعي ليس مجرد أداة تقنية مضافة إلى إدارة

الموارد البشرية، بل هو عامل تحوّل جذري يعيد تشكيل الأسس الفلسفية، والوظيفية، والإجرائية لهذه الإدارة. لقد انتقلنا من "الخبرة البشرية المتراكمة" إلى "الخوارزميات الذكية"، ومن "الحدس الشخصي" إلى "التحليل السلوكي التنبؤي"، ومن "الخطة التدريبية الموحدة" إلى "تجربة التعلم الفردي"، ومن "التقييم السنوي" إلى "الرصد اللحظي للأداء والمشاعر".

ومع ذلك، فإن هذا التحول يفرض علينا مسؤولية مضاعفة: أن نُحسن توظيف الذكاء الاصطناعي لا كبديل للإنسان، بل كتمكّن له، لا كأداة مراقبة، بل كوسيلة تمكين، لا كحكم مطلق، بل كقراءة مساعدة تستند إلى الشفافية والعدالة والتفسير.

إن مستقبل الموارد البشرية ليس فقط ذكيًا، بل يجب أن يكون ذكيًا وأخلاقيًا. ولن يتحقق ذلك إلا إذا اجتمع في ممارس الموارد البشرية الجديد:

الوعي بالتقنية  
والمعرفة بالسلوك البشري  
والقدرة على التفكير المنظومي  
والإيمان العميق بأن الإنسان لا يُختصر في نموذج حسابي.

وإن كانت المؤسسات الطموحة في الخليج والعالم العربي تريد أن تقود هذا التحوّل، فعليها أن تتبنى هذه الرؤية الشاملة: الموارد البشرية بوصفها مركزًا استراتيجيًا للبيانات، والسلوك، والقرار، والابتكار، لا مجرد إدارة إدارية تنفيذية.

## 12. قائمة المراجع

العامري، محمد (2024). الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية. مشروع الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال. مركز الإتيان الدولي.

العامري، محمد (2024). إتيان الذكاء الاصطناعي في كيف تضاعف إنتاجيتك 10X (نسخة 2). مشروع الذكاء الاصطناعي. مركز الإتيان الدولي.

AI Agents (2023). OpenAI. وثيقة داخلية ضمن ملف المشروع، تم اعتمادها ضمن مشروع الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال.

SDAIA (2025). الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (2025). تقرير استراتيجي رسمي.

A Guide for Advanced Prompting (2023). Google. دليل هندسة الأوامر الذكية. نُشر كجزء من المحتوى التدريبي الرسمي.

وزارة التعليم السعودية (2023). مقرر الذكاء الاصطناعي (المرحلة الثانوية). نسخة معتمدة ضمن ملف الذكاء الاصطناعي الوطني.

العامري، محمد (2024). بحث علمي تطبيقي: التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي. ضمن وثائق مشروع الذكاء الاصطناعي في بيئة الأعمال.

يسعدني أن يُعاد نشر هذا المقال أو الاستفادة منه في التدريب والتعليم والاستشارات، ما دام يُنسب إلى مصدره ويحافظ على منهجيته.

المقال من إعداد د. محمد العامري، مدرب وخبير استشاري.