

HR TECH

كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية
دليل لمحترفي الموارد البشرية
2024

اعداد : جمانة حسنين



المحتوى :-

1. المقدمة. 3
2. أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية 4
3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب : 6
 - 3.1 التوظيف و التعيين 6
 - 3.2 الاستقبال (الاعداد) 8
 - 3.3 التطوير و التدريب 10
 - 3.4 مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) 12
4. الذكاء الاصطناعي في إدارة التطوير التنظيمي: 14
 - 4.1 الوصف الوظيفي 14
 - 4.2 نظام المكافآت 16
 - 4.3 التخطيط 18
5. الذكاء الاصطناعي في إدارة نظم المعلومات : 20
 - 5.1 الخدمة الذاتية للموظفين 20
 - 5.1.1 روبوتات الدردشة في الموارد البشرية 21
6. الذكاء الاصطناعي في مسير الرواتب : 23
 - 6.1 المعالجة الآلية لكشوف الرواتب 23
 - 6.1 الوقت والحضور الالي 24
7. توقعات المستقبل للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية 26
8. المراجع. 27



1. المقدمة :-

ما هو الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:

تزايد تأثير الذكاء الاصطناعي في جميع جوانب الحياة والعمل، ومن ذلك تأثيره الواسع على أساليب إدارة الموارد البشرية، فمع تقدم تقنيات الذكاء الاصطناعي، أصبح في الإمكان محاكاة الوظائف المعرفية البشرية مثل التعلم وحل المشكلات والتنميط والتقييم وصنع القرارات، وبالتالي أتمته أجزاء كبيرة من مهام مسؤولي الموارد البشرية، كالفحص الذكي للسيرة الذاتية، واستخدام أدوات المحادثة التفاعلية للإجابة على تساؤلات الموظفين. وتُخفف هذه التقنيات من المهام المُناطة بمسؤولي الموارد البشرية وتخلّصهم من المهام اليدوية الروتينية التي تأخذ معظم ساعات عملهم، ليتمكنوا من استغلال هذا الوقت في المهام الأكثر إنتاجية كتحفيز الموظفين وإثراء الحس الثقافي والإبداعي لديهم، والتخطيط للتنفيذ السلس، يمكن للشركات اختيار أداة المعالجة الآلية لكشوف المرتبات التي تعمل على تحسين عملية دفع الرواتب و تقليل الأخطاء و تضمن عدم الاحتيال .

يمكن أن يكون الذكاء
الاصطناعي مساعدًا قيمًا، لكنه
لا يمكنه أن يحل محل
الحدس والإبداع البشري



2. أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

لماذا تعتبر أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية مهمة؟

تدرس فرق الموارد البشرية في جميع الصناعات الذكاء الاصطناعي في المقام الأول نظرًا لإمكاناته في توفير الوقت. يعتقد أكثر من 85% من متخصصي الموارد البشرية أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يتولى عناصر عملية التوظيف. إذ يُمكن من خلال خوارزمية متخصصة جمع المزيد من بيانات المتقدم عبر الإنترنت، مثل معلومات ملفات التعريف في وسائل التواصل الاجتماعي، وسجلات الوظائف السابقة والمؤهلات التعليمية استناداً إلى الوصف الوظيفي المطلوب، بما يمكن أن يقلص وقت التوظيف ويمكن أن يُعثر فيها على المرشح المناسب من خلال عمليات بحثٍ غير منحازةٍ أو متأثرةٍ بالصور النمطية للعرق أو الجنس أو الدين. أصبح الذكاء الاصطناعي بارزاً في أفضل ممارسات التأهيل، حيث تستخدم 68% من الشركات التكنولوجيا للمساعدة في الترحيب أو إعداد الأشخاص في أدوارهم. ويمكن للذكاء الاصطناعي أن يساعد في هذه الظروف من خلال أتمته كيفية وصول المعلومات إلى الموظفين الجدد عند جدولة التعيين. تقوم بعض تقنيات الذكاء الاصطناعي بتحليل اتجاهات المهارات وحركات الصناعة لتوجيه العمليات بشكل أفضل، بينما يساعد البعض الآخر الشركات على التخطيط للمسارات والاحتياجات المستقبلية. ومن منظور الجودة، يساعد الذكاء الاصطناعي أيضاً في تقليل الأخطاء البشرية و منع الاحتيال.



2. أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

فيما يلي بعض الأمثلة على منصات و نظم إدارة الموارد البشرية:



IBM Watson



Bot Framework



ChatGPT



workable



CloudApper



3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.1 التوظيف والتعيين

كان التوظيف والتعيين من أولى المجالات التي تم فيها تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات.

على هذا النحو، تم دمج الذكاء الاصطناعي في كل جزء من عملية التوظيف، بدءًا من تحديد المصادر والاختيار المسبق وحتى إجراء المقابلات وتطوير التعويض العادل.

نظام تتبع مقدم الطلب ATS هو حاليًا النظام الأكثر استخدامًا على نطاق واسع في التوظيف، وهو برنامج ATS مصمم لأتمتة عملية التوظيف وتبسيطها. فهو يساعد في إدارة طلبات الوظائف وتسهيل سير عمل التوظيف من خلال تنظيم السير الذاتية وتتبع تقدم المرشح، وغالبًا ما يتضمن ميزات لنشر الوظائف والتعاون بين فرق التوظيف وإعداد التقارير.



3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.1 التوظيف والتعيين

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

Workable هو نظام تتبع المتقدمين ATS الذي يتكامل مع أدوات الذكاء الاصطناعي المختلفة لتحليل السيرة الذاتية، وتحديد مصادر المرشحين، وتحليل تعليقات المقابلة. فهو يساعد على تبسيط عملية التوظيف وتحسين عملية صنع القرار.

: <https://www.workable.com>

متوسط السعر: \$\$\$



يساعد نظام Qureos أصحاب العمل على تحسين عملية التوظيف الخاصة بهم من خلال AI Recruiter، Iris. تقوم Iris بأتمتة عملية تحديد المصادر وإعداد القائمة المختصرة والتواصل مع المرشحين - كل ذلك في غمضة عين. إنه يطابق المرشحين مع أكثر من 100 شركة شريكة لدينا <https://www.qureos.com/> [Qureos]

متوسط السعر: \$



تدمج LinkedIn Talent Solutions الذكاء الاصطناعي في حلول المواهب الخاصة بها، وتوفر ميزات مثل توصيات المرشحين الآلية وتقييمات المهارات.:

: <https://business.linkedin.com/talent-solutions>

متوسط السعر: \$\$\$



تقدم HireVue منصة لمقابلات الفيديو تعتمد على الذكاء الاصطناعي والتي تحلل استجابات المرشحين، بما في ذلك استخدام اللغة وتعبيرات الوجه والنبرة. ويقدم رؤى للمساعدة في قرار التوظيف:

: <https://www.hirevue.com/> [HireVue]

متوسط السعر : مجاني



SmartRecruiters عبارة عن منصة لاكتساب المواهب مدعومة بالذكاء الاصطناعي تعمل على تبسيط عملية التوظيف بأكملها، بدءًا من تحديد المصادر وحتى الاستقبال الموظفين الجدد (الإعداد) .

: <https://www.smartrecruiters.com/> [SmartRecruiters]

متوسط السعر: \$



3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.2 الاستقبال (الاعداد)

الاستقبال (الاعداد) هي العملية التي من خلالها ترحب بأشخاص جدد في شركتك و اعدادهم و تدريبهم.

يمكن أن يكون الذكاء الاصطناعي مفيدًا في تبسيط عملية الإعداد، وتعزيز تجارب الموظفين، وتحسين الكفاءة العامة. فيما يلي خطوات استخدام الذكاء الاصطناعي في الإعداد بالإضافة إلى أمثلة للتطبيقات والأنظمة:

بوابات الإعداد الذكية: -

استخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين بوابات الإعداد، وتزويد الموظفين بمعلومات مخصصة وقوائم مهام وموارد مصممة خصيصًا لأدوارهم.

خطط الإعداد المخصصة:-

استخدم الذكاء الاصطناعي لإنشاء خطط تأهيل مخصصة بناءً على دور الموظف ومهاراته وتفضيلاته.

تحليل المشاعر للحصول على

التعليقات:- يمكنك تنفيذ أدوات تحليل المشاعر لجمع التعليقات من الموظفين الجدد أثناء عملية الإعداد. ويساعد ذلك في تحديد مجالات التحسين وقياس الرضا العام.

مسارات التعلم المعتمدة على الذكاء الاصطناعي:-

تنفيذ منصات التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي والتي توصي بوحدة التدريب وتكيفها بناءً على أسلوب التعلم الخاص بالفرد ومتطلبات الدور والأداء

3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.2 الاستقبال (الاعداد)

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

يوفر Talmundo حلاً لتأهيل الموظفين مع ميزات تعتمد على الذكاء الاصطناعي للتخصيص والمشاركة .
(<https://www.talmundo.com/>)

متوسط السعر: \$\$



يقدم BambooHR ميزات تأهيلية تعمل على تبسيط عملية الأعمال الورقية وتضمن الانتقال السلس للموظفين الجدد. (<https://www.bamboohr.com/>) BambooHR]

متوسط السعر: \$\$



Enboarder عبارة عن منصة لتأهيل الموظفين تستفيد من الذكاء الاصطناعي لإنشاء رحلات تأهيل مخصصة وأتمتة الاتصالات .
(<https://www.enboarder.com/>)

متوسط السعر: \$\$



قبل تنفيذ أي حل تأهيل يعتمد على الذكاء الاصطناعي، تأكد من توافقه مع أهداف مؤسستك، وخذ في الاعتبار عوامل مثل سهولة الاستخدام، وخصوصية البيانات، وقابلية التوسع. قم بتقييم فعالية النظام بانتظام وإجراء التعديلات بناءً على تعليقات الموظفين واحتياجات الإعداد المتطورة.



3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.3 التدريب و التطوير

تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي سرعه الموظفين على التعلم في تدفق العمل. لقد عزز التعلم الرقمي وأدوات التعاون عبر الذكاء الاصطناعي وتجارب الواقع المعزز الطريقة التي يقوم بها الأشخاص المحترفون بتصميم التعلم وتقديمه ونقله وتقييمه. يمكن لهذه الحلول التقنية أن تساعد الأشخاص المتخصصين على الاستجابة بسرعة للاحتياجات المتغيرة للمؤسسة، وتقديم التعلم الذي يركز على الموظفين لتدريبهم و تطويرهم، وتوفير رؤى تعتمد على البيانات والتي بدورها تزيد من التطوير والاستثمار.

نظرًا لأن المؤسسات تواجه اضطرابًا في المواهب والتضخم والتوترات العالمية، فليس من المستغرب أن يعتقد **89%** من محترفي التدريب والتطوير أن الاستثمار في **المهارات أمر ضروري**. يساعد الذكاء الاصطناعي أيضًا على كيفية اختيار نظام إدارة التعلم المناسب LMS



5 الاستخدامات - لحالات الذكاء الاصطناعي في التدريب والتطوير:

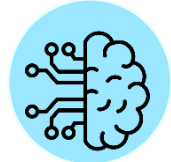
دخول سهل
(في اي وقت وفي اي مكان)



تحليلات أكثر ذكاءً



الإرشاد الذكي



التخصيص في التعلم التكيفي



محتوى غامر
باستخدام الواقع الافتراضي VR
والواقع المعزز AR



3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.3 التدريب و التطوير

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

- Cornerston OnDemand: التعلم التكييفي: يستخدم الذكاء الاصطناعي تخصيص مسارات التعلم للأفراد، وتكييف المحتوى بناءً على تقدمهم وتفضيلاتهم. - التحليلات التنبؤية: تستخدم التحليلات التنبؤية للتنبؤ بمتطلبات لمهارات المستقبلية، مما يساعد فرق الموارد البشرية على التخطيط مسبقًا لتلبية احتياجات التدريب.



موقع الكتروني: (<https://www.cornerstoneondemand.com/>)

- SAP: التعلم الذكي: يدمج الذكاء الاصطناعي لتجارب التعلم الذكي. يتضمن ذلك توصيات مخصصة وتنظيم المحتوى والتقييمات التكيفية. - تحليل فجوة المهارات: تستخدم المنصة الذكاء الاصطناعي لتحليل مجموعات المهارات الحالية وتحديد الفجوات واقتراح تدخلات تعليمية مستهدفة



الموقع: (<https://www.sap.com/mena/products/hcm.html>)

- EdCast: منصة تجربة التعلم تعمل كمنصة باستخدام الذكاء الاصطناعي لتنظيم المحتوى من مصادر مختلفة، مما يوفر تجربة تعليمية شاملة وشخصية. - توصيات المحتوى: توصي خوارزميات الذكاء الاصطناعي بالدورات والمواد ذات الصلة بناءً على دور الفرد وتفضيلاته وسجل الأداء. : (<https://www.edcast.com/>)



- CloudApper: مسارات التعلم المخصصة: يساعد الذكاء الاصطناعي في إنشاء مسارات تعليمية فردية، مع مراعاة عوامل مثل الأدوار الوظيفية، والفجوات في المهارات، وأساليب التعلم المفضلة. تطوير المحتوى التكراري: يمكن للمنصات استخدام رؤى الذكاء الاصطناعي لتحسين محتوى التدريب وتحسينه من أجل مشاركة وفعالية أفضل. موقع الكتروني: (<https://www.cloudapper.ai/>)



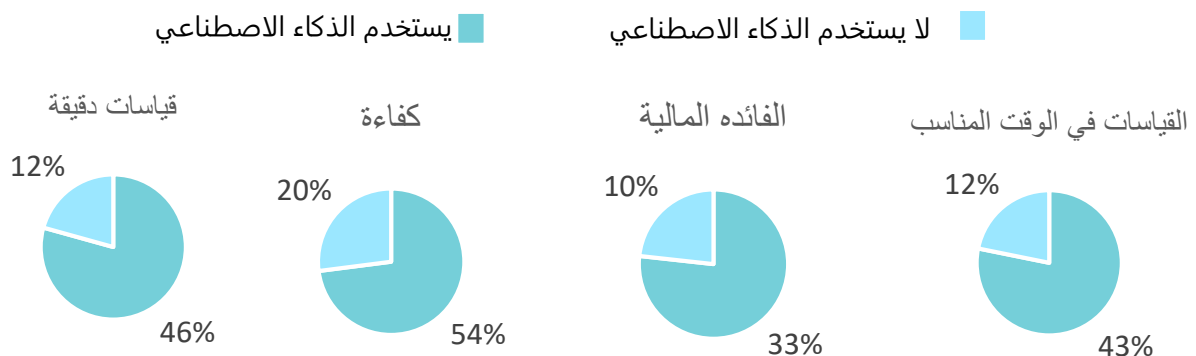
3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.4 إدارة مؤشرات الأداء (KPIs)

يعد تحسين مؤشرات الأداء الرئيسية مهمة واضحة لمعظم المنظمات. إن الأشخاص هم أعظم منشئي القيمة التنظيمية، لذا فإن إدارة أدائهم بفعالية أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح. يحتاج الموظفون إلى فهم ما هو متوقع منهم، وأنهم هم الهدف، ويجب إدارتهم بحيث يتم تحفيزهم، والحصول على المهارات والموارد والدعم الذي يحتاجون إليه لتحقيق النجاح، ويكونون مسؤولين عن عملهم. وهنا يأتي دور الذكاء الاصطناعي في كيفية مضاعفة أداء الموظفين.

استنادًا إلى البحث - الذي يتضمن نتائج دراسة استقصائية عالمية لأكثر من 3000 مدير وتحليل نوعي لأكثر من اثنتي عشرة مقابلة تنفيذية - تم تحديد ثلاث طرق لتعزيز المقاييس الاستراتيجية باستخدام الذكاء الاصطناعي:

- تحسين مؤشرات الأداء الرئيسية الحالية.
- إنشاء مؤشرات أداء رئيسية جديدة.
- إنشاء علاقات جديدة بين مؤشرات الأداء الرئيسية.



ترتبط مؤشرات الأداء الرئيسية المعززة بالذكاء الاصطناعي بفوائد تجارية ذات قيمة استراتيجية، بما في ذلك زيادة الكفاءة والمواءمة الأفضل وتحقيق فائدة مالية أكبر

3. الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب

3.4 إدارة مؤشرات الأداء (KPIs)

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

Workday يقدم تحليلات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لإدارة الأداء، وتوفير رؤى حول أداء القوى العاملة، وتحديد الاتجاهات، واقتراح إجراءات لتحسين مؤشرات الأداء الرئيسية
(<https://www.workday.com/>)
متوسط السعر: \$



Tableau يستخدم الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحليل البيانات، مما يساعد المؤسسات على تصور وفهم مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها بشكل أفضل. يقدم تحليلات تنبؤية للتنبؤ باتجاهات الأداء (<https://www.Tableau.com/>)
متوسط السعر: \$



Oracle Cloud HCM يتضمن الذكاء الاصطناعي للتحليلات التنبؤية، مما يسمح للمؤسسات بتوقع اتجاهات القوى العاملة وتحسين الأداء والمواءمة مع الأهداف الاستراتيجية. الموقع الإلكتروني : (<https://www.Oracle.com/sa/>)
متوسط السعر: \$\$\$



IBM Watson Talent Management: يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين المواهب وتحليلات الأداء، مما يساعد المؤسسات على تحديد الأفراد ذوي الأداء العالي وتطوير استراتيجيات التحسين
(<https://www.ibm.com/consulting/talent-management>)
متوسط السعر: \$\$\$



فكرة أن الذكاء الاصطناعي يمكنه تحويل مؤشرات الأداء الرئيسية إلى أصول استراتيجية تقوم بأكثر من مجرد تتبع الأداء. إنها بمثابة نظام تحديد المواقع العالمي GPS للمؤسسة، مما يوفر رؤية أكبر وفهمًا أعمق للترابط بين محركات الأداء الرئيسية.



4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.1 الوصف الوظيفي

يعلم كل قسم موارد بشرية أن كتابة التوصيف الوظيفي يمكن أن يكون مملاً ويستغرق وقتاً طويلاً. وفي الوقت نفسه، يعد التوصل إلى وصف وظيفي رائع أمراً بالغ الأهمية لجذب المواهب المناسبة لشركتك. ولحسن الحظ، لدينا الآن الذكاء الاصطناعي التوليدي لمساعدتنا في تسريع عملية الكتابة. يمكن أن يساهم الذكاء الاصطناعي بشكل كبير في التطوير التنظيمي، لا سيما في إنشاء الأوصاف الوظيفية وتحسينها

ما هو الذكاء الاصطناعي التوليدي؟

الذكاء الاصطناعي التوليدي هو ذكاء اصطناعي يمكنه إنشاء أو "إنشاء" محتوى جديد مثل الصور والنصوص والصوت باستخدام المطالبات التي يدخلها المستخدم البشري. يقوم المهندسون بتدريب الذكاء الاصطناعي على إنتاج المحتوى من خلال تعريضه لكميات هائلة من البيانات مثال على الوصف الوظيفي:



الذكاء الاصطناعي التوليدي في كتابه الوصف الوظيفي

اصنع وصف وظيفي محترف خلال ثواني

Job Title

Industry (Optional)

Keywords for AI (Optional)

Select Tone (Optional)

Number Of Words - Default 200 (Optional)

Generate Job Description

AI Generated Job Description

Copy to Clipboard

4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.1 الوصف الوظيفي

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

Workable: يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل وتعزيز الأوصاف الوظيفية من أجل الشمولية والحياد بين الجنسين والفعالية الشاملة. - *مثال*: يوفر رؤى وتوصيات بشأن تعديلات اللغة لجذب مجموعة متنوعة من المرشحين
(<https://www.workable.com/job-description-generator>)
متوسط السعر : مجاني



Textio: يستخدم التحليلات التنبؤية والبرمجة اللغوية العصبية لتحسين اللغة في الوصف الوظيفي من أجل مشاركة أفضل للمرشحين. - *مثال*: يقترح تحسينات في الوقت الفعلي، مما يساعدك على إنشاء إعلانات وظائف أكثر شمولاً وفعالية. موقع الكتروني: (<https://textio.com/>)
متوسط السعر : مجاني



ChatGPT: يركز على التنوع والشمول باستخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد وإزالة التحيز في الوصف الوظيفي. - *مثال*: يوفر درجة لكل وصف وظيفي بناءً على الشمولية، مما يرشدك إلى إنشاء منشورات أكثر تنوعاً وجاذبية. الموقع الإلكتروني: (<https://chat.openai.com>)
متوسط السعر : مجاني



يمكن للمؤسسات استخدام الذكاء الاصطناعي للتحليلات التنبؤية للتنبؤ بنجاح الوصف الوظيفي في جذب المرشحين المؤهلين، مما يتيح إجراء تعديلات استباقية. ومن خلال الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تطوير التوصيف الوظيفي، يمكن للمؤسسات تعزيز عمليات التوظيف لديها، وجذب مجموعة أكثر تنوعاً من المواهب، وتحسين الفعالية الشاملة لجهود التوظيف الخاصة بها في نهاية المطاف.

4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.2 نظام المكافآت

مع تطور الوقت، أصبحت أهمية استراتيجيات نظام المكافآت الفعالة أكثر وضوحًا. يشمل نظام المكافآت التعويضات والمزايا والحوافز الإضافية التي تقدمها المنظمات للموظفين مقابل مساهماتهم و اداءهم. تقليديا تدار من قبل المتخصصين في الموارد البشرية و مدراء الاقسام. يعمل الذكاء الاصطناعي كأداة فعالة، تمكن المؤسسات من الحصول على رؤى أعمق حول احتياجات الموظفين وتخصيص استراتيجيات المكافآت الإجمالية وفقًا لذلك. من خلال تحليل بيانات الموظفين، يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد المزايا والمكافآت المفضلة، مما يسمح للمؤسسات بضبط برامجها.

على الرغم من أن الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية الا انه يحقق فوائد عديدة، ويضمن هذا النهج قيام الشركات بتسخير قوة الذكاء الاصطناعي لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التعويضات مع الحفاظ على الشفافية والعدالة وثقة الموظفين. يشمل نظام المكافآت المزايا المالية وغير المالية المصممة لجذب الموظفين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم.

امثله على بعض الشركات تستخدم الذكاء الاصطناعي في نظام المكافآت

1. **IBM** أدت منصة الذكاء الاصطناعي المخصصة إلى زيادة كبيرة

في مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم، مع رضا بنسبة 91% في حزم التعويضات.

2. **Unilever** : أدت منصة " **My Total Rewards** " المعتمدة

على الذكاء الاصطناعي إلى تحقيق معدل رضا بنسبة 94% عن حزم التعويضات وزيادة التحفيز بين الموظفين.

3. **Aon**: أدت الحوافز الشخصية المعتمدة على الذكاء الاصطناعي

إلى تحسين نتائج المشاركة بنسبة 20% وخفض معدلات دوران الموظفين بنسبة 15%.



4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.2 نظام المكافآت

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

BetterUp: يوفر منصة تدريب تعتمد على الذكاء الاصطناعي والتي يمكن تطبيقها على تطوير القيادة ضمن Total Rewards. يتضمن التسعير عادةً نموذج اشتراك يعتمد على عدد المستخدمين



موقع الكتروني: (<https://www.betterup.com/>)

IBM Watson Talent Frameworks: يقدم حلولاً مدعومة بالذكاء الاصطناعي، بما في ذلك Watson Talent Frameworks، والتي يمكن أن تساعد في تعريفات الأدوار الوظيفية وتقييمات المهارات وتحليل التعويضات. غالبًا ما يتم تصميم التسعير بناءً على الاحتياجات التنظيمية



موقع الويب:
(<https://developer.ibm.com/apis/catalog/watson-talent-ibm-watson-talent-frameworks/Introduction>)

Workday: عبارة عن منصة سحابية تتمتع بقدرات الذكاء الاصطناعي، وتوفر حلولاً للموارد البشرية، بما في ذلك إدارة التعويضات. يتضمن التسعير عادةً رسوم الاشتراك بناءً على عدد المستخدمين والوحدات المحددة



SAP SuccessFactors: يقدم مجموعة من حلول الموارد البشرية، بما في ذلك ميزات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لإدارة المواهب وتخطيط التعويضات. تعتمد هياكل التسعير على حجم المنظمة ومتطلباتها المحددة



<https://www.sap.com/mena/products/hcm.html>

يمكن أن يختلف السعر بناءً على عوامل مثل حجم المؤسسة، والميزات المحددة المطلوبة، ومدى التخصيص.

4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.2 تخطيط القوى العاملة

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



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

4. الذكاء الاصطناعي في التطوير التنظيمي

4.2 تخطيط القوة العاملة

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

Kronos Workforce Dimensions AI لتحسين الجدولة والتنبؤ وإدارة القوى العاملة. ويستخدم التعلم الآلي لتحليل البيانات التاريخية، والتنبؤ باحتياجات التوظيف المستقبلية، وإنشاء جداول زمنية فعالة مع مراعاة تفضيلات الموظف ومهاراته. موقع الويب: (<https://mykronos.com/>) متوسط السعر: \$\$



Oracle Workforce Management Cloud تدمج WFM Cloud الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بالطلب والتحليلات التنبؤية وإدارة المواهب. فهو يساعد المؤسسات على مواءمة القوى العاملة لديها مع أهداف العمل من خلال توفير رؤى حول اتجاهات القوى العاملة والتوصية باستراتيجيات لتنمية المواهب.



الموقع الإلكتروني: (<https://www.Oracle.com/sa/human-capital-management/workforce-management/>) متوسط السعر: \$\$

ADP Workforce Now يدمج ADP ميزات تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة لتبسيط المهام مثل كشوف المرتبات وتتبع الوقت وإدارة المواهب. ويقدم تحليلات تنبؤية للمساعدة في تحديد اتجاهات القوى العاملة وتحسين تخصيص الموارد. الموقع الإلكتروني: (<https://online.adp.com>) متوسط السعر: \$



تعرض هذه المنصات كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة لتحسين الكفاءة وتعزيز عملية صنع القرار ومواءمة الموارد البشرية مع الأهداف التنظيمية. عند النظر في النظام الأساسي، يجب على المؤسسات تقييم احتياجاتها الخاصة واختيار النظام الذي يتوافق مع حجمها ومتطلباتها.



5. الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية

5.1 الخدمة الذاتية للموظف

مع تطور الزمن و تتطور الشركات أصبح الذكاء الاصطناعي من اهم الأدوات. لذلك يتوقع الموظفون أن تواكب الشركات التقنيات الجديدة بالقدر نفسه موفرة تجربة عمل مطورة، فمثلاً المساعد الافتراضي الآلي يمكنه أن يمنح الموظف المعلومة التي يبحث عنها بسلاسة وفورًا، ما يصنع انطباعًا إيجابيًا عن المنشأة ويحسن تجربة العمل ككل، وبالتالي يزيد من رضا الموظفين وتمسكهم بالبقاء في المنشأة مقارنة بالمنافسين .

يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز بشكل كبير منصات الخدمة الذاتية لموظفي الموارد البشرية (ESS) من خلال توفير تجارب مخصصة، وأتمتة المهام الروتينية، وتقديم الأفكار. إليك كيفية دمج الذكاء الاصطناعي في HR ESS الى جانب أمثلة على الأنظمة الأساسية والأنظمة :

- محتوى آلي خاص أو وظيفة معينة
- تحسين المشاركة من خلال التحليل و توفير الوقت
- التوزيع الآلي للمستندات
- تتبع المستندات التي تمت قراءتها أو المهام المكتملة و تحليلها و تلخيصها

المساعدة الشخصية
المساعدون الافتراضيون وروبوتات الدردشة



معاملات الموارد البشرية الآلية
أتمتة العمليات الروبوتية (RPA)



التحليلات التنبؤية للموظفين
أفكارا لتحليلات التنبؤية



مساعد التأمين الصحي الذكي
يستطيع الإجابة على أي سؤال يتعلق بالميزات التأمينية



5. الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية

5.1.1 المساعد الافتراضي (روبوتات الدردشة)

لقد تحدثنا بالفعل عن المساعد الافتراضي في الصفحة السابقة. ومع ذلك، فإن روبوتات الدردشة المتقدمة ذات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية تعمل على إعادة تشكيل الطريقة التي تعمل بها أقسام الموارد البشرية، وتقدم حلولاً لتبسيط العمليات، وتعزيز تجارب الموظفين، وتعزيز بيئة عمل أكثر كفاءة. أفضل فائدة لروبوتات الدردشة هي الإجابة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. في الوقت الحاضر، حيث أصبحت القوى العاملة رقمية واسعها بشكل متزايد، تقف روبوتات الدردشة للموارد البشرية بمثابة الجسر بين الإدارة الفعالة للموارد البشرية وتجربة الموظف المحسنة. إنها ليست مجرد أدوات؛ إنهم مستقبل الموارد البشرية، وهم أذكاء ومستجيبون وفعالون بشكل لا غنى عنه

إحصائيات حول حالة استخدام روبوتات الدردشة للموارد البشرية:

أعلى 6 حالات استخدام روبوتات الدردشة الخاصة بالموارد البشرية

1 - عملية التوظيف

2 - عملية الإلحاق

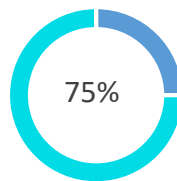
3 - عمليات الموارد

البشرية

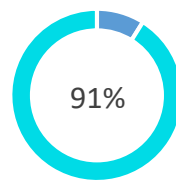
4- المشاركة الداخلية

5- مراجعة أداء الموظفين

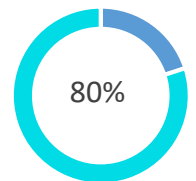
6-ملاحظات الموظفين



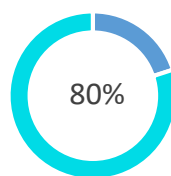
سيتم إجراء 75% من استفسارات الموارد البشرية من خلال روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي



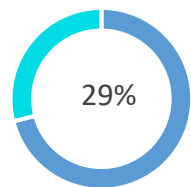
يوافق 91% من فريق الموارد البشرية على أن روبوتات الدردشة يمكنها توفير المعلومات الصحيحة



تحقيق توفير في التكاليف بنسبة تصل إلى 80% عن طريق تقليل الوقت المستغرق في مهام الموارد البشرية



يعتقد 80% من فريق الموارد البشرية أن روبوتات الدردشة يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الموظف



أبلغ 29% من أعضاء الشركة عن استخدام روبوتات الدردشة لمهام وعمليات الموارد البشرية

5. الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية

5.1.1 المساعد الافتراضي (روبوتات الدردشة)

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

Dialogflow من (Google) عبارة عن نظام أساسي يستخدم على نطاق واسع يسمح للمطورين بإنشاء واجهات محادثة لمواقع الويب وتطبيقات الهاتف المحمول ومنصات المراسلة. وهو يدعم معالجة اللغة الطبيعية (NLP) ويتكامل بشكل جيد مع القنوات المختلفة. موقع الويب: <https://cloud.google.com/dialogflow>



Microsoft Bot Framework: عبارة عن مجموعة شاملة من الأدوات والخدمات لإنشاء برامج الدردشة الآلية. وهو يدعم لغات برمجة متعددة ويمكن نشره على منصات مراسلة مختلفة مثل Microsoft Teams و Skype والمزيد. الموقع الإلكتروني: <https://dev.botframework.com/>



HubSpot Chatbot Builder: يقدم أداة إنشاء روبوتات الدردشة كجزء من منصة التسويق والمبيعات الخاصة به. فهو يسمح للشركات بإنشاء روبوتات الدردشة للتفاعل مع زوار موقع الويب وجذب العملاء المحتملين. الموقع الإلكتروني: <https://www.hubspot.com/>



عند اختيار منصة روبوتات الدردشة ، ضع في اعتبارك عوامل مثل سهولة الاستخدام وإمكانيات التكامل وقابلية التوسع والمتطلبات المحددة لعملك. تتمتع كل منصة بنقاط قوتها وقد تكون أكثر ملاءمة لحالات استخدام أو صناعات معينة.



6. الذكاء الاصطناعي في مسير الرواتب

6.1 المعالجة الآلية لكشوف الرواتب

يمكن للذكاء الاصطناعي تعزيز المعالجة الآلية لكشوف المرتبات من خلال أتمته (الآلية) المهام المتكررة، والكشف عن الحالات الشاذة، وتحسين الدقة. بدأت المنظمات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في تحويل وظائف كشوف المرتبات الخاصة بها لزيادة الدقة والربحية وإبلاغ كفاءة اتخاذ القرار وتقليل المخاطر وتبسيط جمع البيانات ومكافحة الاحتيال، ويمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في الامتثال من خلال البقاء على اطلاع دائم باللوائح الضريبية. قم بدمج أدوات الذكاء الاصطناعي مع برنامج كشوف المرتبات الحالي لديك لتبسيط العمليات وتقليل الأخطاء التي يرتكبها الموظفون وأصحاب العمل وسلطات الضرائب. قم بتحديث نماذج الذكاء الاصطناعي الخاصة بك وتدريبها بانتظام للتكيف مع متطلبات كشوف المرتبات المتطورة

8 فوائد لأتمته الرواتب :

الخدمة الذاتية للموظف



تتبع الوقت



تقارير الرواتب



إيداع مباشر



التصريح عن الضريبة



إدارة الحسابات
و الكشف عن الاحتيال



الحجز التحفظي للأجور



إدارة التعويضات و المكافآت



6. الذكاء الاصطناعي في مسير الرواتب

6.1.1 تتبع الحضور و الانصراف

الحضور الدقيق للموظفين وكشوف المرتبات هو تطبيق بديهي وآلي لإدارة كشوف المرتبات يقوم بحساب رواتب الموظفين على الفور بناءً على سجلات وقتهم وحضورهم. باستخدام منصات الذكاء الاصطناعي ، يمكن للموظفين الدخول والخروج من العمل بسهولة، بينما يمكن للمديرين الوصول إلى البيانات في الوقت الفعلي حول ساعات العمل والعمل الإضافي والمعدلات الإجمالية. بالإضافة إلى ذلك، تسمح منصات الذكاء الاصطناعي للموظفين بتمكين موقعهم قبل تسجيل الدخول أو الخروج، مما يوفر للمديرين تفاصيل تسجيل الوقت على الخريطة. يمكنك توفير الوقت والموارد، مع ضمان حصول موظفيك على رواتبهم بدقة وسرعة من خلال الحضور الدقيق للموظفين وكشوف المرتبات.

يمكن للذكاء الاصطناعي أن يعزز إدارة الوقت للموظفين من خلال أتمتة المهام الروتينية، وتقديم اقتراحات جدولة مخصصة، وتحليل أنماط العمل لتحسين الكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لأدوات الذكاء الاصطناعي تقديم رؤى حول اتجاهات الإنتاجية، مما يساعد الموظفين على تحديد مجالات التحسين وتحديد أولويات المهام بشكل أكثر فعالية.



6. الذكاء الاصطناعي في مسير الرواتب

6.1.1 تتبع الحضور و الانصراف

بعض المنصات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية :

ADP المعالجة التلقائية للبيانات): يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين معالجة كشوف المرتبات بميزات مثل التحليلات التنبؤية لإدارة القوى العاملة والرؤى الذكية. الموقع الإلكتروني: (<https://online.adp.com/>)



متوسط السعر: \$\$

Workday: يستخدم الذكاء الاصطناعي لتنبؤات كشوف المرتبات، وإدارة بيانات الموظفين، ومراقبة الامتثال، مما يوفر حلاً شاملاً لكشوف المرتبات ومهام الموارد البشرية. موقع الكتروني: (<https://www.workday.com/>)



متوسط السعر: \$\$

SAP SuccessFactors: يدمج الذكاء الاصطناعي لتخطيط القوى العاملة، وتحسين كشوف المرتبات، وتعزيز تجربة الموظفين، مما يجعله مناسباً للمؤسسات الكبيرة. الموقع الإلكتروني: (<https://www.sap.com/mena/products/hcm.htm>)



متوسط السعر: \$\$

عند اختيار النظام الأساسي، ضع في اعتبارك حجم عملك واحتياجات الرواتب المحددة ومستوى التكامل مع الأنظمة الحالية. يمكن أن تساعدك الشهادات والمراجعات وفترات التجربة في تقييم فعالية النظام الأساسي لمؤسستك.



7. التوقعات المستقبلية للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

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

41% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء

2025

68% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في التوظيف والتوظيف

2027

46% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في تأهيل الموظفين الجدد

2026

57% من قادة الموارد البشرية يعتزمون زيادة استخدامهم للذكاء الاصطناعي في معالجة كشوف المرتبات

2026

تقدر قيمة سوق الموارد البشرية للذكاء الاصطناعي بنحو **17.61 مليار دولار أمريكي**

2028

7 مليون فرصة عمل حول العالم في الموارد البشرية بسبب الذكاء الاصطناعي

2030



Reference

SHRM. Retrieved November 23, 2023Automation & AI in HR. (n.d.). Available at: <https://advocacy.shrm.org/SHRM-2022-Automation-AI-Research.pdf> [Accessed 2 Jan. 2024].

leena.ai. (n.d.). Discover the state of employee onboarding in the US. [online] Available at: <https://leena.ai/state-of-employee-onboarding-united-states> [Accessed 2 Jan. 2024].

1 in 4 companies have already replaced workers with ChatGPT”. (February 27, 2023). Resume Builder. Retrieved November 23, 2023. <https://www.resumebuilder.com/1-in-4-companies-have-already-replaced-workers-with-chatgpt> [Accessed 2 Jan. 2024].

Amar, Jorge; Rahimi, Sohrab; von Bismarck, Nicolai; Wunnava, Akshar. (November 1, 2022). “Smart scheduling: How to solve workforce-planning challenges with AI”. *McKinsey & Company*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/smart-scheduling-how-to-solve-workforce-planning-challenges-with-ai>

HR Roles and Responsibilities 2020”. (2020). *XpertHR*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.xperthr.co.uk/hr-benchmarking/survey/982/hr-roles-and-responsibilities-2020.aspx>

“Employees Want More AI in the Workplace”. (February 2021). *SnapLogic*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.snaplogic.com/resources/infographics/employees-want-more-ai-in-the-workplace>

“Unlock the power and potential of your workforce”. *Mercer*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.mercer.com/solutions/transformation/workforce-and-organization-transformation/talent-marketplace/>

“2023 talent mobility study EMEA edition”. (2023). *Cornerstone*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.cornerstoneondemand.com/uk/resources/article/2023-talent-mobility-study-emea-uk/>

Lewis, Liz. (August 26, 2019). “The Ghosting Guide: An Inside Look at Why Job Seekers Disappear”. *Indeed*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.indeed.com/lead/ghosting-guide>

Reference

IBM Blog. (n.d.). *IBM Blog*. [online] Available at: <https://www.ibm.com/blogs/jobs/2021/03/01/ibm-total-rewards-ai-powered-personalization-forour-diverse-workforce> [Accessed 2 Jan. 2024].

www.ibm.com. (n.d.). Search. [online] Available at: <https://www.ibm.com/case-studies/ibm-watson-talent-management-using-ai-to-optimizeemployee-rewards> [Accessed 2 Jan. 2024].

Stories From Hilton. (2023). Stories From Hilton | Hilton Press Center and Newsroom. [online] Available at: <https://newsroom.hilton.com/corporate/news/hiltonrecognizes-top-performers-with-ai> [Accessed 2 Jan. 2024].

Unilever. Unilever's New AI-Powered Hiring Process Cuts Recruitment Time by 90%. <https://www.unilever.com/news/news-and-features/Feature-article/2021/unilevers-new-aipowered-hiring-process-cuts-recruitment-time-by-90.html>

PwC. PwC's AI-Enabled Benefits Platform <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/hrtechnology/ai-enabled-benefits-platform.html> Using Artificial Intelligence to Drive

Better Compensation Decisions <https://www.pwc.com/us/en/library/technology/ai-hr-compensation-decisions.html>

NVIDIA. NVIDIA's AI-Powered Employee Experience Platform <https://www.nvidia.com/en-us/aboutnvidia/blog/2021/09/nvidia-ai-powered-employee-experience-platform/> Aon The Future of Total Rewards and How

Technology Is Impacting Them" <https://www.aon.com/getmedia/3b3c6d1a-9452-4f53-9a3a-a8c6366a952d/The-Future-of-TotalRewards-and-How-Technology-Is-Impacting-Them.aspx> Deloitte Rewarding Talent in the Digital Age <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/human-capital/deloitte-ukrewarding-talent-in-the-digital-age.pdf> Mercer AI and Total

Rewards:

The Future of Work Is Here

<https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gl-2018-ai-and-totalrewards-the-future-of-work-is-here.pdf>

Reference

- “Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends”. (2019). *Deloitte*. Retrieved November 23, 2023.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ro/Documents/HC_Trends_2019_C_TT-FFF-06291_ro_2019_General_Document_en.pdf
- Weiser, Benjamin. (May 27, 2023). “Here’s What Happens When Your Lawyer Uses ChatGPT”. *New York Times*. Retrieved November 23, 2023.
<https://www.nytimes.com/2023/05/27/nyregion/avianca-airline-lawsuit-chatgpt.html>
- . Turner, Jordan. (March 29, 2023). “Employees Seek Personal Value and Purpose at Work. Be Prepared to Deliver”. *Gartner*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>
- . “How roadsurfer onboards new colleagues across 8 countries and 36 locations”. *Zavvy*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.zavvy.io/case-studies/roadsurfer>
- “How Kuehne+Nagel Is Empowering Employees To Own & Grow Their Careers”. (2022). *Phenom*. Retrieved November 23, 2023.
https://assets.phenom.com/hubfs/02_Assets/casestudy/210316-EN-CS-KuehneNagel.pdf
- “Unilever finds top talent with HireVue assessments”. *HireVue*. Retrieved November 23, 2023. <https://www.hirevue.com/case-studies/global-talent-acquisition-unilever-case-study>
- Booth, Robert. (October 25, 2019). “Unilever saves on recruiters by using AI to assess job interviews”. *The Guardian*. Retrieved November 23, 2023.
<https://www.theguardian.com/technology/2019/oct/25/unilever-saves-on-recruiters-by-using-ai-to-assess-job-interviews>