

الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية: ملامح التحول الاستراتيجي

دكتور

عبدالرحيم محمد

مستشار التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي

عضو هيئة تدريس (منتدب) جامعة لوسيل

drabdo68@yahoo.com

لم يعد الذكاء الاصطناعي في الوقت الحالي مجرد أداة تقنية تستخدمها إدارات الموارد البشرية لأتمتة مهام روتينية، بل تحولت إلى محرك استراتيجي يعمل على تشكيل طريقة تفكير المؤسسات في التوظيف والتطوير وقياس الأداء. والدليل على هذا التحول أن أكثر من تسعين بالمائة من قادة الموارد البشرية أصبحوا معنيين بتنفيذ مشاريع الذكاء الاصطناعي، غير أن أقل من 25% فقط يشارك فعليا في صياغة القرارات الإستراتيجية المرتبطة بها. هذه الفجوة بين التنفيذ والمشاركة الإستراتيجية تمثل التحدي الأساسي الذي يواجه المهنة اليوم، وتفرض على الموارد البشرية الانتقال من دور منفذ للتقنية إلى دور شريك الحوكمة داخل غرفة القرار. وتبرز الحوكمة المرتكزة على الإنسان كأحد أهم الاتجاهات، إذ يخشى أكثر من نصف العاملين في الاستطلاعات الحديثة من تأثير هذه الأدوات على خصوصيتهم ودقة القرارات المتخذة بشأنهم وأمنهم الوظيفي. وهذا ما يفسر توجه المؤسسات الكبرى، حيث أصبح حوالي 60% من التنفيذيين في شركات "فورتشن 500" يضعون حوكمة الذكاء الاصطناعي على رأس أولوياتهم، عبر اختبارات التحيز ومراجعات خوارزمية دورية تضمن العدالة والشفافية في أنظمة التوظيف والتقييم.

وعلى صعيد الممارسة التشغيلية، تتوسع تطبيقات التحليلات التنبؤية للأداء البشري، حيث تستخدم المؤسسات الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بمخاطر ترك الموظفين لوظائفهم، وتوقع احتياجات القوى العاملة المستقبلية، وتخصيص مسارات التعلم وفق بيانات التفاعل والأداء الفعلي لكل موظف. هذا الاتجاه يمثل امتدادا طبيعيا للتحول من أنظمة قياس الأداء الجامدة، التي تعتمد على مؤشرات دورية ثابتة، إلى أنظمة ديناميكية تتفاعل مع البيانات في الزمن الحقيقي وتدعم اتخاذ القرار المؤسسي بشكل مستمر. وفي مجال التواصل المؤسسي، أصبح الذكاء الاصطناعي أداة أساسية لصياغة الإعلانات الوظيفية والسياسات الداخلية والمراسلات، مع بقاء المراجعة البشرية ضرورة لضمان الدقة والمصداقية، إذ يرى نحو 75% من قادة الموارد البشرية، أن المؤسسات التي تتأخر في تبني هذه الأدوات ستتخلف عن منافسيها. وبالتوازي، تنتشر روبوتات المحادثة الذكية لإدارة عمليات التعيين والإجازات والاستفسارات متعددة اللغات، مع تصعيد الحالات الحساسة إلى موظف بشري متى استدعى الأمر ذلك. ويبرز في الأفق اتجاه أكثر تقدما يعرف بالذكاء الاصطناعي الوكيل، الذي يتوقع له اتساع ملموس بحلول عام 2027، حيث تنتقل الأنظمة من مجرد المساعدة إلى تنفيذ مهام معقدة بإشراف بشري محدود، وهو ما يفتح نقاشا جديدا حول حدود الرقابة المؤسسية والمساءلة.

وتزداد حدة النقاش حول الذكاء الاصطناعي والموارد البشرية حين ينظر إليه من زاوية الفجوة مهارية لا التقنية وحدها. فقد سجلت الوظائف التي تتطلب مهارات الذكاء الاصطناعي في الولايات المتحدة نموا بلغ 144% خلال عام واحد فقط حتى أبريل 2026، مقابل نمو لا يتجاوز 7% في إجمالي الوظائف الأخرى، بحسب مركز السياسات الثنائية. كما رصد تقرير جامعة ستانفورد أن مهارات الذكاء الاصطناعي أصبحت تظهر في 2.5% من إعلانات التوظيف عالميا، أي بزيادة قدرها 297% خلال العقد الأخير. ويتوقع المنتدى

الاقتصادي العالمي أن تتغير 39% من المهارات الأساسية للعاملين بحلول عام 2030، وهو ما يجعل إعادة التأهيل المهني قضية وجودية لا خياراً تكميلياً. أما على مستوى المنطقة الخليجية، فقد بدأت الحكومات تنقل هذا النقاش من الشركات الخاصة إلى القطاع العام مباشرة. فعلى سبيل المثال، نظّمت دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي عام 2026 ملتقى بعنوان "الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي المساعد"، تحت شعار الذكاء الاصطناعي المساعد في العمل، والإنسان في موقع القرار. وركز الملتقى على أربعة محاور متكاملة وهي تحول القوى العاملة، وإعادة تصميم الوظائف، وتطوير المهارات، وحوكمة الذكاء الاصطناعي المسؤول وهذه المحاور تتقاطع بشكل مباشر مع أساليب التميز المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي التي تبني عليها استراتيجيات التحول الرقمي في القطاع الحكومي الخليجي، وتؤكد أن التحدي الحقيقي ليس تبني التقنية، بل ضمان توظيفها بما يعزز القدرة البشرية لا يستبدلها.

مصادر المقالة:

صندوق. المهارات الجديدة والذكاء الاصطناعي يُعيدان تشكيل مستقبل العمل, (2026, January 14), Georgieva, K. <https://www.imf.org/ar/blogs/articles/2026/01/14/new-skills-and-ai-are-reshaping-the-future-of-work>. النقد الدولي

AIHR. (2026). *11 HR trends for 2026: Shaping what's next*. Academy to Innovate HR. <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>

SHRM. (2026). *The state of AI in HR 2026*. Society for Human Resource Management. <https://www.shrm.org/topics-tools/research/state-of-ai-hr-2026>

Staffbase. (2026). *Discover the top AI trends in HR for 2026*. <https://staffbase.com/blog/ai-trends-hr-2026>