

دورة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي لمحترفي الموارد البشرية

11 – 22 يوليو 2027

بانكوك

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي لمحترفي الموارد البشرية

المرجع: 124842_292 **التاريخ:** 11 – 22 يوليو 2027 **المكان:** بانكوك **الرسوم:** 9000 Euro

نظرة عامة

دورة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي لمحترفي الموارد البشرية هي دورة مهنية لمدة أسبوعين لقيادات الموارد البشرية وشركاء الأعمال وفرق المواهب والتعلم وتخطيط القوى العاملة وتحليلات الأفراد وتجربة الموظف، ويعود المشاركون منها بمحفظة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية. تقيم الدورة الفرص وتضع ضوابط الاستخدام والرقابة البشرية وتطبق الذكاء الاصطناعي في دورة عمل الموارد البشرية وتبني نموذج التشغيل وخطة التنفيذ. تقدم أجايل للتدريب دورة في تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية.

الفئة المستهدفة

- قيادات الموارد البشرية المسؤولة عن استراتيجية القوى العاملة وقرارات التشغيل
- شركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولون عن احتياجات الإدارات وتبني التغيير
- فرق استقطاب المواهب المسؤولة عن البحث والفرز وسير التوظيف
- فرق التعلم والتطوير المسؤولة عن المهارات ومسارات التعلم
- فرق تحليلات الأفراد وتخطيط القوى العاملة المسؤولة عن الأدلة والتوقعات
- فرق تجربة الموظف وخدمات الموارد البشرية المسؤولة عن التفاعلات والدعم

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون في سياسات الموارد البشرية أو عملياتها أو خدماتها أو قرارات القوى العاملة، ولا تتناول تطوير النماذج أو البرمجة أو البنية التقنية التفصيلية أو إدارة منتجات الموردين.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة تطبيق الذكاء الاصطناعي المسؤول في الموارد البشرية عبر البيئات كثيفة العمالة والمعرفية والعامة وغير الربحية.

- الموارد البشرية وعمليات الأفراد والتطوير المؤسسي
- استقطاب المواهب والتعلم وتخطيط القوى العاملة وتحليلات الأفراد
- تقنية الموارد البشرية والتحول والمخاطر والخصوصية والمشتريات
- مؤسسات الخدمات المالية والرعاية الصحية والتصنيع والتجزئة
- جهات التعليم والمرافق والخدمات اللوجستية والعامة وغير الربحية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل عمليات الموارد البشرية وترتيب فرص الذكاء الاصطناعي
- تطبيق ضوابط الاستخدام المسؤول والبيانات والرقابة البشرية
- تقييم التطبيقات عبر عمليات المواهب والموظفين
- بناء خطط ضوابط تحليلات الأفراد وأتمتة الخدمات
- مقارنة الموردين وخيارات المصادر وأدوار التشغيل
- بناء محفظة تنفيذ وقياس للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

جدول الدورة

اليوم 1: فرص الذكاء الاصطناعي وجاهزية الموارد البشرية

- حصر عمليات وقرارات الموارد البشرية
- لوحة ملاءمة فرص الذكاء الاصطناعي
- مصفوفة القيمة والجدوى ومخاطر القوى العاملة
- بطاقة جاهزية بيانات وقدرات الموارد البشرية
- سجل حالات استخدام الذكاء الاصطناعي المرتبة

اليوم 2: الاستخدام المسؤول والرقابة البشرية

- بيان غرض تطبيق الذكاء الاصطناعي وأثره
- خريطة الحكم البشري وصلاحية القرار
- قائمة حوكمة بيانات القوى العاملة
- مصفوفة مراجعة التحيز والأثر السلبي
- مسار التصعيد والاستثناء للذكاء الاصطناعي

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تخطيط القوى العاملة والمهارات

- نموذج الطلب على القوى العاملة والقدرة الاستيعابية
- تصنيف المهارات وخريطة تحليل الفجوات
- مصفوفة تطور الأدوار وتعرض المهام
- لوحة تخطيط القوى العاملة بالسيناريوهات
- سجل أولويات تطوير المهارات

اليوم 4: استقطاب المواهب والتهيئة الوظيفية

- خريطة فرص سير استقطاب المواهب
- بوابة المراجعة البشرية لفرز المرشحين
- قائمة جودة الوصف الوظيفي والمعايير
- بروتوكول دعم المقابلات المنظمة
- لوحة تخصيص رحلة التهيئة الوظيفية

اليوم 5: تطبيقات التعلم والتطوير

- إطار أدلة احتياجات التعلم
- تصميم مسار التعلم المخصص
- قائمة جودة محتوى التعلم ومصادره
- دليل محادثة التطوير بقيادة المدير
- خطة قياس أثر التعلم

اليوم 6: الأداء وتجربة الموظف

- خريطة أدلة الأداء وسياقها
- الرقابة البشرية على قرارات الأداء
- تحليل رحلة تجربة الموظف
- بروتوكول الاستماع للقوى العاملة ومراجعة الموضوعات
- لوحة تدخلات دعم الموظف

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 7: تحليلات الأفراد ودعم القرار

- ورقة تعريف سؤال تحليلات الأفراد
- تقييم جودة بيانات القوى العاملة
- سجل تعريف المقاييس وتفسيرها
- سجل مراجعة الرؤى التنبؤية وحدودها
- لوحة أدلة قرارات الموارد البشرية

اليوم 8: أتمتة خدمات الموارد البشرية وضوابطها

- نموذج تصنيف طلبات خدمات الموارد البشرية
- شجرة قرار ملاءمة الأتمتة ومخاطرها
- سجل ضبط مصادر معرفة الموارد البشرية
- تصميم تصعيد روبوت الخدمة وتسليم الحالات
- بطاقة مراقبة أتمتة الموارد البشرية

اليوم 9: الموردون ونموذج التشغيل والتبني

- قائمة العناية الواجبة لموردي الذكاء الاصطناعي
- مصفوفة البناء أو الشراء أو الشراكة أو التأجيل
- خريطة أدوار نموذج تشغيل الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية
- خطة تبني أصحاب المصلحة والاتصال
- مجموعة مقاييس التنفيذ وبوابات المراجعة

اليوم 10: ممارسة محفظة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

- تمرين مقترح: ترتيب حالات استخدام الذكاء الاصطناعي
- تمرين مقترح: تصميم ضوابط الحوكمة والرقابة
- تمرين مقترح: تقييم تطبيقات المواهب والتعلم والتحليلات
- تمرين مقترح: تخطيط الأتمتة والمصادر والتبني
- المشروع الختامي: محفظة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة تحول احتياجات الموارد البشرية إلى قرارات تطبيق مسؤولة وقابلة للمراجعة.

- نشاط مقترح: تقييم سير العمل والبيانات والقدرات والقيمة والجدوى ومخاطر القوى العاملة
- نشاط مقترح: تصميم الرقابة البشرية وحوكمة البيانات ومراجعة التحيز ومسارات التصعيد
- نشاط مقترح: تقييم تطبيقات المواهب والتعلم والأداء والتجربة والتحليلات والخدمات
- نشاط مقترح: مقارنة الموردين وتعيين أدوار التشغيل وتخطيط التبني وتجميع المحفظة

الأسئلة الشائعة

لمن يناسب تدريب تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي لمحترفي الموارد البشرية؟

يناسب التدريب قيادات الموارد البشرية وشركاء الأعمال وفرق المواهب والتعلم وتخطيط القوى العاملة وتحليلات الأفراد وتجربة الموظف وخدمات الموارد البشرية. ويفترض خبرة في عمليات الموارد البشرية أو قراراتها، لا البرمجة أو تطوير النماذج.

كيف تختلف ممارسة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية عن تدريب تطوير النماذج؟

تركز ممارسة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية على حالات الاستخدام والعمليات والرقابة البشرية وتحليلات الأفراد والموردين والخدمات والتبني وقرارات التشغيل، بينما يركز تطوير النماذج على الخوارزميات والبرمجة وهندسة البيانات والتحسين والنشر التقني.

كيف ترتب فرق الموارد البشرية تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟

ترتب الفرق التطبيقات وفق نتائج القوى العاملة وحاجة العملية وجاهزية البيانات والجدوى والأفراد المتأثرين وعواقب القرار ومتطلبات الرقابة البشرية والمخاطر وتبعيات المصادر وجهد التبني والأدلة القابلة للقياس.

ما ضوابط الحوكمة اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية؟

تشمل الضوابط غرضا واضحا ومالكين مسؤولين وجودة البيانات وضبط الوصول وصلاحية القرار البشري ومراجعة التحيز والأثر واتصال الموظفين وأدلة الموردين ومسارات التصعيد والمراقبة والاستجابة للحوادث وبوابات المراجعة.

كيف تقيس الموارد البشرية تبني الذكاء الاصطناعي وقيمته؟

تقيس الموارد البشرية الاستخدام الملائم واكتمال سير العمل وجودة الخدمة واتساق القرار وملاحظات الموظفين والمديرين وأنماط التجاوز والتصعيد ونتائج القوى العاملة وجودة البيانات وأداء الضوابط وقرارات الاستمرار أو التغيير أو الإيقاف.

AGILE LEADERS
Training Center

الخاتمة

يعود المشاركون بمحفظة تطبيقات وحوكمة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية التي تربط حالات الاستخدام وعمليات القوى العاملة والبيانات والرقابة البشرية والتحليلات والأتمتة والمصادر وأدوار التشغيل والتبني والمقاييس وبوابات المراجعة. تجعل المحفظة الخيارات والمسؤوليات ظاهرة بين فرق الموارد البشرية والفرق المساندة. وتدعم التنفيذ المرحلي والتعديل القائم على الأدلة.