

دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية:
آفاق جديدة لممارسات أكثر فاعلية

21 – 25 يونيو 2027

أبوظبي

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية: آفاق جديدة لممارسات أكثر فاعلية

المرجع: 75465_36102 **التاريخ:** 21 – 25 يونيو 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** 4700 Euro

نظرة عامة

دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية: آفاق جديدة لممارسات أكثر فاعلية دورة متقدمة مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية ومسؤولي استقطاب المواهب وتخطيط القوى العاملة، ويخرج منها المشاركون بمخطط متكامل لتطبيق وحوكمة الذكاء الصنعي المؤسسي. تعالج الدورة فجوات الأتمتة ومخاطر الانحياز الخوارزمي في التوظيف وتقييم الأداء عبر أطر ضبط دقيقة وامتثال منهجي لحماية البيانات ورفع كفاءة العمليات التشغيلية. تقدم أجايل للتدريب دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية: آفاق جديدة لممارسات أكثر فاعلية.

الفئة المستهدفة

- قيادات الموارد البشرية المسؤولة عن توجيه استراتيجيات رأس المال البشري والتحول الرقمي
- مسؤولو استقطاب المواهب والتوظيف المشرفون على منصات الفرز والاختيار المؤتمتة
- أخصائيو تحليلات الأفراد وتخطيط القوى العاملة المكلفون بالنماذج التنبؤية للاستبقاء
- مديرو التعلم والتطوير المعنيون بتصميم مسارات الجدارات والتدريب الموجه
- مسؤولو حوكمة الموارد البشرية والامتثال المكلفون بسلامة البيانات وسياسات الخصوصية

تفترض الدورة أن المشاركين يديرون ممارسات رأس المال البشري ولديهم دراية بسياسات التوظيف والتقييم، ولا تتناول البرمجة التقنية أو بناء الخوارزميات من الصفر.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والمؤسسات الساعية لدمج الحلول المؤتمتة في منظومة رأس المال البشري بكفاءة ومسؤولية.

- إدارات الموارد البشرية والعمليات ومكاتب التحول المؤسسي
- فرق استقطاب الكفاءات والتعلم والتطوير وإدارة المواهب
- قطاعات الرعاية الصحية والخدمات الطبية والدوائية
- منشآت الخدمات المالية والمصارف وشركات التأمين
- شركات التقنية والاتصالات ومنصات الخدمات الرقمية
- شركات التصنيع وسلاسل التوريد والعمليات اللوجستية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- بناء بنية حالات استخدام الذكاء الصنعي وفق معيار ISO/IEC 42001:2023
- تقييم مسارات الفرز الخوارزمي للمرشحين وحساب نسب الأثر السلبي المتباينة
- تطبيق نماذج تحليل مشاعر الموظفين والتنبؤ بمخاطر التسرب الوظيفي بدقة
- تصميم ضوابط الامتثال لحماية بيانات العاملين وتوثيق مسارات المعالجة المشروعة
- إنشاء بوابات التدخل البشري لمراجعة قرارات التقييم والاختيار المؤتمتة
- تطوير خطة حوكمة لاختيار وتدقيق موردي برمجيات الموارد البشرية الخارجية

جدول الدورة

اليوم 1: أسس الذكاء الصنعي وبنية حالات استخدام الموارد البشرية

- إطار خطط ونفذ وتحقق وصحح وفق ISO/IEC 42001:2023 لعمليات الأفراد
- خرائط التخطيط الحراري للقوى العاملة والتنبؤ المؤتمت باحتياجات التوظيف
- نمذجة التسرب التنبؤي ومصفوفات تشخيص مخاطر المغادرة المبكرة
- تحليل فجوات الجدارات المحورية لبرامج تحول رأس المال البشري
- مسارات النصوص التوليدية لصياغة الأوصاف الوظيفية وبطاقات الكفاءات

اليوم 2: استقطاب المواهب وضوابط الفرز الخوارزمي

- مسارات الفرز المؤتمت للسير الذاتية وبنية مطابقة المرشحين
- بروتوكولات هندسة الأوامر للإعلانات الوظيفية المهيكلة وجذب الكفاءات
- أطر تدقيق الانحياز الخوارزمي لأدوات الفرز والاختيار في التوظيف
- حسابات نسبة الأثر السلبي وبوابات مراجعة التأثير المتباين
- روبوتات التفاعل المؤتمت مع المتقدمين وأدلة المقابلات المهيكلة

اليوم 3: تحليلات الأفراد ومعنويات العمل وتقييم الأداء

- بنية تحليل مشاعر الموظفين ومعالجة بيانات استبانات النبض الدورية
- التحقق المؤتمت من تقييمات الأداء ومصفوفات معايرة الأهداف المؤسسية
- توصيات مسارات التعلم المخصصة لتطوير الجدارات المهنية الفردية
- لوحات معلومات تخطيط التعاقب الوظيفي ونماذج تمييز الكفاءات الواعدة
- بروتوكولات التدخل البشري لتجاوز قرارات التقييم المؤتمتة وتعديلها

اليوم 4: حوكمة البيانات وخصوصية الموظفين ومخاطر الموردين

- ضوابط حماية بيانات الموظفين وتوثيق المعالجة المشروعة للسجلات
- بروتوكولات حوكمة السجلات الحيوية والصحية الحساسة في أنظمة الأفراد
- إشعارات الإفصاح عن التنميط المؤتمت ومسارات موافقة العاملين
- بروتوكولات تدقيق وحفظ سجلات التوظيف الرقمية لخمس سنوات
- قوائم الفحص النافي للجهالة للامتثال ومخاطر موردي البرمجيات الخارجية

اليوم 5: الممارسة التطبيقية وإنجاز المشروع الختامي

- تمرين: تدقيق الفرز الخوارزمي للسير الذاتية لقياس التأثير المتباين
- تمرين: تصميم بروتوكول حماية بيانات الموظفين وإشعارات الموافقة
- تمرين: بناء أداة تشخيص تنبؤي لمخاطر التسرب وخطة الاستبقاء
- تمرين: اختبار ضغط لبوابة التدخل البشري في مراجعات الأداء المؤتمتة
- المشروع الختامي: تقديم مخطط تطبيقي متكامل لحوكمة الذكاء الصنعي في الموارد البشرية

التمارين التطبيقية

تتضمن الدورة أنشطة مقترحة تدمج المهارات التحليلية بضوابط حوكمة رأس المال البشري المؤتمت.

- نشاط مقترح: تدقيق خوارزمية فرز طلبات التوظيف وتعديل معايير المطابقة للحد من الاستبعاد غير المبرر
- نشاط مقترح: إعداد سجل قانوني لمعالجة بيانات الموظفين الحساسة وتحديد بوابات التحقق البشري
- نشاط مقترح: محاكاة تنبؤ بحركة الكفاءات لتحديد الموظفين المعرضين لمخاطر الاستقالة وبناء مبادرات وقائية
- نشاط مقترح: مراجعة عروض موردي أدوات التقييم الذكية وفق متطلبات الامتثال وحماية الخصوصية

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية: آفاق جديدة لممارسات أكثر فاعلية وماذا تفترض؟

تناسب قيادات الموارد البشرية ومسؤولي استقطاب الكفاءات والتحليلات المؤسسية. وتفترض الدورة ممارسة فعلية لسياسات شؤون الموظفين، دون اشتراط خلفية تقنية سابقة في كتابة الأكواد أو بناء النماذج.

ما الفرق بين هذه الدورة والتدريب العام في التحول الرقمي للموارد البشرية؟

تركز دورة تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية على هندسة الأوامر ونماذج التنبؤ وتدقيق الانحياز وحوكمة الامتثال، بينما يتناول التدريب العام أتمتة الإجراءات وسجلات الخدمة الذاتية دون معالجة الخوارزميات.

كيف تدير فرق العمل الانحياز الخوارزمي عبر تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية؟

تدير الفرق الانحياز باختبار نسب الأثر المتباين، واستبعاد المتغيرات التمييزية، وتطبيق مراجعات التحقق المستقلة، وفرض اعتماد بشري ملزم قبل اعتماد القوائم النهائية للمرشحين.

ما الضوابط الواجبة لحماية البيانات في تطبيقات الذكاء الصنعي في الموارد البشرية؟

تشمل الضوابط حصر المعالجة في الأغراض المشروعة، وتشفير السجلات الحيوية، وتوفير إشعارات التنميط الشفافة، وتحديد فترات الاستبقاء، وإجراء الفحص النافي للجهالة لكافة أنظمة الموردين التقنيين.

كيف تدعم التحليلات التنبؤية جهود استبقاء الكفاءات في الموارد البشرية؟

تدعم التحليلات التنبؤية الاستبقاء عبر رصد مؤشرات الإجهاد الوظيفي المبكرة، وتحليل فجوات التعويضات، وربط مسارات الترقية والتعلم المخصص باحتياجات الموظفين الأكثر عرضة لمخاطر الاستقالة.

الخاتمة

يزود التدريب المشاركين بمخطط تطبيقي متكامل لحوكمة الذكاء الصنعي في الموارد البشرية يجمع بين خرائط التنبؤ وضوابط التدقيق. تمكن هذه المخرجات فرق العمل من تقليل مخاطر التحيز وتسريع عمليات التوظيف وضمان الامتثال النظامي لخصوصية البيانات. يساعد هذا التطبيق العملي المنشآت على ربط كفاءة الأتمتة باستبقاء المواهب وتحقيق فاعلية تشغيلية مستدامة.