

رقم الدورة 1781

دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

تحليلات الموارد البشرية والموارد البشرية الرقمية والتقنية والذكاء الاصطناعي
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

أصبح الذكاء الاصطناعي من أهم الأدوات التي تعيد تشكيل ممارسات إدارة الموارد البشرية، من استقطاب المواهب والتوظيف إلى إدارة الأداء والتعلم والتطوير وتخطيط القوى العاملة. وتساعد تطبيقات الذكاء الاصطناعي المؤسسات على تحليل كميات كبيرة من بيانات الموظفين، واكتشاف الأنماط، وتحسين القرارات، ورفع كفاءة العمليات والخدمات المقدمة للموظفين.

تقدم هذه الدورة إطاراً عملياً لفهم كيفية توظيف الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بطريقة استراتيجية ومسؤولة، مع التركيز على التطبيقات ذات القيمة العالية وكيفية ربطها بأهداف المنظمة واحتياجات الموظفين. كما توضح كيفية الانتقال من الاستخدام التقليدي للبيانات إلى ممارسات أكثر ذكاءً تعتمد على التحليلات والتنبؤ والأتمتة.

وتتناول الدورة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في استقطاب واختيار المواهب، وتحليل القوى العاملة، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، وتجربة الموظف، وتخطيط الاحتياجات المستقبلية، مع التركيز على تحسين الكفاءة وجودة القرارات وتقليل الأعمال الإدارية المتكررة.

كما تركز على الجوانب الإدارية والحوكمة المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، بما في ذلك خصوصية بيانات الموظفين، والتحيز الخوارزمي، والشفافية، والمساءلة، والإشراف البشري، وإدارة المخاطر، بما يضمن استخداماً مسؤولاً للذكاء الاصطناعي في القرارات المتعلقة بالموظفين.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- فهم الدور الاستراتيجي للذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية.
- تحديد أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دورة حياة الموظف.
- تقييم فرص استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية.

- تحليل كيفية استخدام البيانات والذكاء الاصطناعي لدعم قرارات الموارد البشرية.
- تطبيق التحليلات التنبؤية في تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب.
- تحسين عمليات استقطاب واختيار المواهب باستخدام الحلول الذكية.
- استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم إدارة الأداء وتطوير الموظفين.
- تصميم تطبيقات ذكية لتحسين تجربة الموظف والخدمات الداخلية.
- تحديد فرص الأتمتة الذكية للمهام والعمليات المتكررة في الموارد البشرية.
- تقييم مخاطر التحيز والتمييز المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- تعزيز حوكمة بيانات الموظفين وحمايتها عند استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- تطوير مؤشرات لقياس القيمة والأثر الناتج عن تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز التكامل بين الذكاء الاصطناعي والاستراتيجية المؤسسية لإدارة المواهب.
- تطوير منهجية للإشراف البشري على القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- إعداد خارطة طريق عملية لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري إدارة المواهب، ومديري التوظيف والاستقطاب، ومديري التعلم والتطوير، ومديري الأداء، ومديري تخطيط القوى العاملة، وقادة الموارد البشرية، والمديرين التنفيذيين المسؤولين عن تطوير رأس المال البشري.

كما تناسب المتخصصين في الموارد البشرية، وتحليلات القوى العاملة، والتطوير التنظيمي، والتخطيط الاستراتيجي، والتحول الرقمي، وتقنية المعلومات، وإدارة البيانات، وتجربة الموظف، وإدارة الأداء، وإدارة المواهب.

وتعد الدورة مناسبة للجهات الحكومية والقطاع العام، والبنوك والمؤسسات المالية، وقطاعات النفط والغاز والطاقة، والهندسة والصناعة، والاتصالات، والرعاية الصحية، والخدمات اللوجستية، والمؤسسات الكبرى التي

تسعى إلى تطوير وظائف الموارد البشرية من خلال الذكاء الاصطناعي والتحليلات والأتمتة الذكية.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- شرح تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل إدارة الموارد البشرية.
- تحديد حالات الاستخدام ذات القيمة العالية للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- تقييم جاهزية إدارة الموارد البشرية لتبني حلول الذكاء الاصطناعي.
- تحليل بيانات القوى العاملة لاستخلاص رؤى تدعم القرارات.
- استخدام التحليلات التنبؤية لفهم اتجاهات القوى العاملة.
- تحسين استراتيجيات استقطاب واختيار المواهب باستخدام الأدوات الذكية.
- دعم إدارة الأداء والتغذية الراجعة من خلال التحليلات والذكاء الاصطناعي.
- تحديد فرص الأتمتة الذكية في عمليات الموارد البشرية.
- تحسين تجربة الموظف من خلال المساعدات الذكية والخدمات الرقمية.
- استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم التعلم والتطوير وتحديد فجوات المهارات.
- تطبيق تحليلات الذكاء الاصطناعي لدعم الاحتفاظ بالمواهب وتقليل دوران الموظفين.
- التعرف على مخاطر التحيز والخصوصية والشفافية في تطبيقات الموارد البشرية الذكية.
- تطوير ضوابط مناسبة لحوكمة استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- قياس العائد والقيمة المؤسسية الناتجة عن تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- إعداد خارطة طريق عملية للتحويل نحو إدارة موارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- المحاور التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

الذكاء الاصطناعي ومستقبل إدارة الموارد البشرية

- مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في بيئة العمل.
- التحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى الموارد البشرية الذكية.
- دور البيانات في تطوير القرارات المتعلقة بالموظفين.
- دورة حياة الموظف ودور الذكاء الاصطناعي في كل مرحلة.
- تحديد حالات الاستخدام ذات القيمة العالية.
- الذكاء الاصطناعي والتحول في أدوار مسؤولي الموارد البشرية.
- تقييم جاهزية المنظمة والموارد البشرية لتبني الذكاء الاصطناعي.
- بناء ثقافة قائمة على البيانات والقرارات الذكية.
- تطبيق عملي: تحديد فرص استخدام الذكاء الاصطناعي داخل إدارة الموارد البشرية.

اليوم الثاني

الذكاء الاصطناعي في استقطاب المواهب والتوظيف

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تخطيط الاحتياجات من المواهب.
- تحليل الوظائف والمهارات باستخدام الأدوات الذكية.
- تحسين البحث عن المرشحين وفرز طلبات التوظيف.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في مطابقة المهارات مع الوظائف.
- التحليلات الذكية لدعم قرارات الاختيار.
- تحسين تجربة المرشح باستخدام الخدمات والمساعدات الذكية.
- الأتمتة الذكية لإجراءات التوظيف.

اليوم الثاني — تابع

- مخاطر التحيز الخوارزمي في استقطاب واختيار الموظفين.
- الضوابط البشرية في قرارات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطبيق عملي: تصميم عملية توظيف ذكية ومدعومة بالذكاء الاصطناعي.

اليوم الثالث

الذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء والمواهب والقوى العاملة

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل أداء الموظفين.
- تطوير مؤشرات الأداء وتحليل الاتجاهات.
- التحليلات التنبؤية لتحديد مخاطر دوران الموظفين.
- اكتشاف فجوات المهارات والكفاءات.
- الذكاء الاصطناعي في التعلم والتطوير.
- تصميم مسارات تعلم وتطوير أكثر تخصيصاً.
- تخطيط القوى العاملة باستخدام التحليلات التنبؤية.
- تحديد الاحتياجات المستقبلية من المهارات والمواهب.
- دعم التعاقد الوظيفي وإدارة المواهب بالتحليلات الذكية.
- تطبيق عملي: تحليل سيناريو للقوى العاملة وتحديد التدخلات المناسبة باستخدام الذكاء الاصطناعي.

اليوم الرابع

تجربة الموظف والأتمتة الذكية وحوكمة الذكاء الاصطناعي

- استخدام المساعدات الذكية في خدمات الموظفين.
- تحسين تجربة الموظف ورحلة الخدمة الداخلية.
- أتمتة العمليات المتكررة في الموارد البشرية.

اليوم الرابع — تابع

- استخدام الذكاء الاصطناعي في إعداد وتحليل الوثائق والمعلومات.
- الذكاء الاصطناعي التوليدي في أعمال الموارد البشرية.
- خصوصية وحماية بيانات الموظفين.
- التحيز والعدالة والشفافية في قرارات الموارد البشرية.
- الحوكمة والمساءلة والإشراف البشري.
- إدارة مخاطر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- تطبيق عملي: تقييم المخاطر وتصميم إطار حوكمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

اليوم الخامس

استراتيجية الذكاء الاصطناعي والتحول في إدارة الموارد البشرية

- بناء استراتيجية الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية.
- تحديد أولويات المبادرات وحالات الاستخدام.
- تقييم القيمة والتكلفة والمخاطر والعائد.
- بناء خارطة طريق للتحول إلى الموارد البشرية الذكية.
- تحديد مؤشرات الأداء وقياس أثر المبادرات.
- إدارة التغيير وتطوير مهارات فريق الموارد البشرية.
- تعزيز التعاون بين الموارد البشرية والتقنية والبيانات.
- توسيع نطاق تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل المنظمة.
- بناء نموذج مستدام للموارد البشرية المدعومة بالبيانات والذكاء الاصطناعي.
- ورشة العمل الختامية: إعداد استراتيجية وخارطة طريق متكاملة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/ai-in-human-resources-management-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

