

رقم الدورة 1787

دورة التوظيف الذكي وفرز المرشحين باستخدام الذكاء الاصطناعي مع ضوابط الحكومة

استقطاب المواهب والتوظيف
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

يشهد قطاع التوظيف تحولاً متسارعاً نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي في البحث عن المرشحين، وفرز طلبات التوظيف، وتحليل السير الذاتية، ومطابقة المهارات مع متطلبات الوظائف، وتتيح هذه التقنيات للمؤسسات التعامل مع أعداد كبيرة من المتقدمين بسرعة وكفاءة، وتحسين جودة عمليات الاختيار ودعم القرارات المبنية على البيانات. إلا أن استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف يتطلب ضوابط واضحة تضمن عدم تحول الأتمتة إلى مصدر للتحيز أو التمييز أو القرارات غير العادلة. ولذلك تركز هذه الدورة على تحقيق التوازن بين الكفاءة التقنية والرقابة البشرية والشفافية والمساءلة وحماية بيانات المرشحين.

تقدم الدورة إطاراً عملياً لتطبيق الذكاء الاصطناعي في مختلف مراحل التوظيف، بما يشمل تحديد متطلبات الوظائف، والبحث عن المواهب، وفرز الطلبات، وتحليل المرشحين، ومطابقة المهارات والكفاءات، وترتيب المرشحين، ودعم المقابلات والتحليلات المتعلقة بالتوظيف. كما تتناول الدورة المخاطر المرتبطة بالتوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي، مثل التحيز الخوارزمي، وجودة البيانات، وعدم دقة المطابقة، وصعوبة تفسير النتائج، وانتهاك الخصوصية، والاعتماد المفرط على التوصيات الآلية، مع التركيز على آليات التحقق والمراجعة والتصعيد. ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وورش العمل، سيطور المشاركون إطاراً متكاملاً للتوظيف الذكي يجمع بين التكنولوجيا والخبرة البشرية والحوكمة الرشيدة والممارسات المسؤولة لاتخاذ قرارات توظيف أكثر كفاءة وعدالة وموثوقية.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- فهم دور الذكاء الاصطناعي في تطوير عمليات التوظيف وفرز المرشحين.
- تحديد التطبيقات ذات القيمة العالية للذكاء الاصطناعي عبر دورة التوظيف.

- تقييم عمليات البحث عن المرشحين وفرزهم المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تصميم منهجيات فعالة لمطابقة المرشحين مع المهارات والكفاءات المطلوبة.
- تقييم جودة وموثوقية توصيات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بالمرشحين.
- تحديد الحدود المناسبة بين الأتمتة واتخاذ القرار البشري.
- اكتشاف مخاطر التحيز والتمييز في عمليات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطوير ضوابط الحوكمة الخاصة بأنظمة التوظيف الذكية.
- تعزيز حماية بيانات المرشحين والاستخدام المسؤول للمعلومات الشخصية.
- وضع متطلبات الشفافية وقابلية تفسير القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطوير آليات للتحقق من أداء خوارزميات التوظيف ومراقبتها.
- تحديد الأدوار والمسؤوليات والمساءلة في عمليات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطوير آليات للتصعيد ومعالجة الحالات الاستثنائية والقرارات عالية المخاطر.
- وضع مؤشرات أداء لقياس كفاءة التوظيف وجودته وعدالته ومستوى الحوكمة.
- إعداد إطار عملي لتطبيق التوظيف الذكي بطريقة مسؤولة ومنضبطة.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري التوظيف واستقطاب المواهب، وقادة اكتساب المواهب، والمديرين التنفيذيين لرأس المال البشري، ومديري التوظيف والمسؤولين عن استراتيجيات التوظيف واختيار المرشحين.

كما تناسب متخصصي تقنيات الموارد البشرية، وفرق تحليلات القوى العاملة، وقادة التحول في الموارد البشرية، ومتخصصي البيانات والتحليلات، ومتخصصي المخاطر والامتثال، والمتخصصين القانونيين والحوكمة، وفرق التطوير التنظيمي والتحول الرقمي المشاركين في تطبيق أو الإشراف على أنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

وتعد الدورة مناسبة بشكل خاص للجهات الحكومية، والمؤسسات المصرفية والمالية، وشركات النفط والغاز والطاقة، والمؤسسات الهندسية والصناعية، وقطاعات الاتصالات والرعاية الصحية والخدمات اللوجستية، والشركات الكبرى التي تسعى إلى تحديث عمليات التوظيف مع الحفاظ على الحوكمة والاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وفرز المرشحين.
- تحديد تطبيقات الذكاء الاصطناعي المناسبة لمراحل دورة التوظيف المختلفة.
- تقييم عمليات الفرز والمطابقة الآلية للمرشحين.
- تحليل ملفات المرشحين وفق المهارات والكفاءات ومتطلبات الوظيفة.
- تحديد مصادر التحيز الخوارزمي والنتائج غير العادلة.
- تقييم موثوقية وحدود توصيات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بالمرشحين.
- إنشاء آليات مناسبة للمراجعة البشرية واتخاذ القرار.
- تطوير متطلبات الحوكمة لأنظمة التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطبيق مبادئ الشفافية وقابلية التفسير والمساءلة.
- تعزيز خصوصية بيانات المرشحين وإدارتها بطريقة مسؤولة.
- إنشاء آليات للتحقق من أداء خوارزميات التوظيف ومراقبتها.
- تطوير آليات للتصعيد عند وجود نتائج أو قرارات غير موثوقة.
- تحديد المسؤوليات بين الموارد البشرية والتقنية والبيانات والامتثال ومديري التوظيف.

- تطوير مؤشرات أداء لقياس كفاءة التوظيف وجودته وعدالته.
- بناء إطار متكامل لحوكمة التوظيف الذكي وفرز المرشحين.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

التوظيف الذكي وفرز المرشحين المدعوم بالذكاء الاصطناعي

- تطور عمليات التوظيف في عصر الذكاء الاصطناعي.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر دورة التوظيف.
- البحث الذكي عن المواهب وتحديد المرشحين.
- الفرز الآلي لطلبات التوظيف وتحليل الملفات.
- مطابقة المهارات والكفاءات مع متطلبات الوظائف.
- ترتيب المرشحين وتحديد الأولويات باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي في التواصل مع المرشحين.
- تحليلات التوظيف ودعم القرارات المبنيّة على البيانات.
- فرص ومخاطر أتمتة عمليات التوظيف.
- تطبيق عملي: إعداد خريطة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر دورة التوظيف داخل المؤسسة.

اليوم الثاني

فرز المرشحين والمطابقة ودعم قرارات الاختيار

- تصميم أطر فعالة لفرز المرشحين.
- تحديد متطلبات الوظائف والمهارات والكفاءات ومعايير الاختيار.
- المطابقة الذكية بين المهارات ومتطلبات الوظائف.
- منهجيات ترتيب المرشحين وتحديد الأولويات.
- تفسير توصيات الذكاء الاصطناعي المتعلقة بالمرشحين.
- تقييم دقة واتساق عمليات الفرز الآلي.
- الموازنة بين الحكم البشري والتوصيات الخوارزمية.
- تحديد حالات القبول الخاطئ والاستبعاد الخاطئ.
- تحديد نقاط المراجعة والتدخل البشري.
- تطبيق عملي: تقييم عملية فرز ومطابقة مرشحين مدعومة بالذكاء الاصطناعي.

اليوم الثالث

مخاطر الذكاء الاصطناعي والتحيز والعدالة في التوظيف

- فهم التحيز الخوارزمي في عمليات التوظيف.
- تأثير بيانات التوظيف التاريخية على نتائج الذكاء الاصطناعي.
- تحديد الأنماط التمييزية والنتائج غير المقصودة.
- مبادئ العدالة في تقييم المرشحين آلياً.
- جودة البيانات وتأثيرها على قرارات الفرز والاختيار.
- الشفافية وقابلية تفسير القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- خصوصية المرشحين والاستخدام المسؤول للبيانات الشخصية.

اليوم الثالث — تابع

- حماية وإدارة بيانات التوظيف الحساسة.
- اختبار مخرجات أنظمة الذكاء الاصطناعي والتحقق من موثوقيتها.
- تطبيق عملي: إجراء تقييم لمخاطر التحيز والعدالة في نظام توظيف مدعوم بالذكاء الاصطناعي.

اليوم الرابع

ضوابط الحوكمة والمساءلة والرقابة البشرية

- مبادئ حوكمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف.
- تحديد صلاحيات اتخاذ القرار والمسؤوليات.
- تحديد متطلبات الرقابة البشرية.
- تصميم آليات الموافقة والتحقق والتصعيد.
- إدارة الحالات الاستثنائية وقرارات التوظيف عالية المخاطر.
- مراقبة أداء أنظمة الذكاء الاصطناعي ونتائج التوظيف.
- توثيق القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي وقابليتها للتدقيق.
- إدارة مخاطر مزودي حلول وتقنيات التوظيف الذكية.
- تطوير سياسات الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي في التوظيف.
- تطبيق عملي: تصميم إطار متكامل لضوابط حوكمة نظام التوظيف الذكي.

اليوم الخامس

استراتيجية التوظيف الذكي المسؤول والتنفيذ

- بناء استراتيجية مؤسسية للتوظيف الذكي.
- دمج الذكاء الاصطناعي في نموذج تشغيل وإجراءات التوظيف.
- بناء هياكل الحوكمة وإدارة المخاطر والامتثال.

اليوم الخامس — تابع

- تطوير مؤشرات أداء التوظيف والحوكمة.
- مراقبة العدالة والدقة والكفاءة وتجربة المرشح.
- بناء آليات مستمرة للتحقق والتحسين.
- تطوير قدرات فرق التوظيف على استخدام الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز التعاون بين الموارد البشرية والتقنية والبيانات والشؤون القانونية والمخاطر والامتثال.
- تحديد أولويات التنفيذ ومراحل تطبيق ضوابط الحوكمة.
- ورشة العمل الختامية: إعداد استراتيجية للتوظيف الذكي وفرز المرشحين مع ضوابط الحوكمة و خارطة طريق للتنفيذ.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/intelligent-recruitment-candidate-screening-with-governance-controls-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440