

إستراتيجية الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي

29 مارس – 9 أبريل 2027
كوالالمبور (ماليزيا)

UK Traininig

PARTNER



إستراتيجية الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي

المرجع: 199213_3255526 التاريخ: 29 مارس – 9 أبريل 2027 المكان: كوالالمبور (ماليزيا) الرسوم: GBP 8800

مقدمة

مع تسارع وتيرة التحول الرقمي داخل المؤسسات، لم يعد دور إدارة الموارد البشرية تقليديًا كما كان في السابق، بل أصبح الذكاء الاصطناعي عنصرًا محوريًا في إعادة تشكيل وظائف الموارد البشرية وأساليب عملها. تم تصميم هذه الدورة المتقدمة لمساعدة المتخصصين في الموارد البشرية على فهم الذكاء الاصطناعي، وتقييم تطبيقاته، وتوظيفه بفعالية لتعزيز كفاءة العمليات، واستقطاب المواهب، وتحسين تجربة الموظفين، ودعم اتخاذ القرار الاستراتيجي.

تمتد هذه الدورة على مدار ثمانية أيام، وتجمع بين الرؤية الاستراتيجية والتطبيقات العملية، بما يمكن قادة الموارد البشرية والممارسين من دمج حلول الذكاء الاصطناعي ضمن بيئات العمل اليومية. ومن خلال دراسات حالة واقعية، وأدوات عملية، وتمارين تفاعلية، سيتعرف المشاركون على كيفية إسهام الذكاء الاصطناعي في تطوير التوظيف، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، وتحليلات القوى العاملة، والقيادة الاستراتيجية للموارد البشرية.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم أساسيات الذكاء الاصطناعي وأهميته في وظائف الموارد البشرية.
- تحديد فرص دمج أدوات الذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الموارد البشرية بالكامل.
- تقييم المنصات المعتمدة على الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة ودعم القرارات المبنية على البيانات.
- التعامل مع التحديات الأخلاقية والقانونية وقضايا التحيز المرتبطة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- تصميم استراتيجيات موارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي ومتوافقة مع أهداف المؤسسة وتجربة الموظف.
- قيادة مبادرات التحول الرقمي في الموارد البشرية باستخدام الرؤى المستمدة من الذكاء الاصطناعي.

UK Training

PARTNER



محاوِر الدورة

اليوم الأول: الذكاء الاصطناعي في بيئة الموارد البشرية

- ما هو الذكاء الاصطناعي؟ المفاهيم الأساسية والتقنيات الرئيسية.
- تطور استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- التحديات الحالية في الموارد البشرية ودور الذكاء الاصطناعي في معالجتها.
- نظرة عامة على أدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية مثل الشات بوت، الأتمتة، والتحليلات التنبؤية.
- دراسات حالة لمؤسسات نجحت في توظيف الذكاء الاصطناعي في تطوير الموارد البشرية.

اليوم الثاني: استراتيجية الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي للموارد البشرية

- الذكاء الاصطناعي كممكن استراتيجي لوظائف الموارد البشرية.
- مواءمة مبادرات الذكاء الاصطناعي مع استراتيجية الأعمال والموارد البشرية.
- نماذج النضج الرقمي للموارد البشرية وتقييم الجاهزية.
- بناء مبررات الأعمال لتطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- دور قيادات الموارد البشرية في قيادة تبني الذكاء الاصطناعي.

اليوم الثالث: الذكاء الاصطناعي في استقطاب المواهب وبناء العلامة الوظيفية

- الفرز الذكي للسير الذاتية ومطابقة المرشحين.
- الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل تجمعات المواهب.
- أتمتة جدولة المقابلات ومرحلة التصفية الأولية.
- استخدام الشات بوت والمساعدين الافتراضيين في التوظيف.
- تعزيز العلامة الوظيفية من خلال تجربة مرشح مدعومة بالذكاء الاصطناعي.

اليوم الرابع: تجربة الموظف والتعيين باستخدام الذكاء الاصطناعي

- تحسين رحلة التهيئة والتعيين باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.
- تصميم تجارب موظفين مخصصة ومنصات تجربة متكاملة.
- قياس مستوى التفاعل وتحليل المشاعر باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- التنبؤ المبكر بمخاطر انخفاض التفاعل أو الاستقالات.
- تقييم منصات الذكاء الاصطناعي لإدارة تجربة الموظف.

UK Traininig

PARTNER



اليوم الخامس: إدارة الأداء والتعلم المدعومان بالذكاء الاصطناعي

- المتابعة المستمرة للأداء باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
- تحديد الأهداف وتحليل الأداء بشكل ذكي.
- تصميم برامج تعلم وتطوير مخصصة عبر توصيات الذكاء الاصطناعي.
- أنظمة التغذية الراجعة وأدوات التوجيه المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- ربط تحليلات الأداء بالتخطيط الوظيفي وإدارة التعاقب الوظيفي.

اليوم السادس: تحليلات القوى العاملة والرؤى الاستراتيجية

- أساسيات تحليلات الموارد البشرية والبيانات.
- التحليلات التنبؤية لتخطيط القوى العاملة.
- التنبؤ بمعدلات الدوران الوظيفي ونماذج الاحتفاظ بالموظفين.
- دعم التنوع والشمول والعدالة باستخدام مؤشرات الذكاء الاصطناعي.
- تحويل بيانات الموارد البشرية إلى رؤى قابلة للعرض على القيادات التنفيذية.

اليوم السابع: الأخلاقيات والحوكمة وإدارة المخاطر

- الجوانب الأخلاقية في قرارات الموارد البشرية المعتمدة على الذكاء الاصطناعي.
- إدارة التحيز وضمان العدالة في خوارزميات الذكاء الاصطناعي.
- خصوصية البيانات، أمن المعلومات، والامتثال التنظيمي.
- أطر حوكمة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- تحديد المخاطر المحتملة ووضع خطط التخفيف.

اليوم الثامن: التطبيق العملي وإدارة التغيير والتوجهات المستقبلية

- استراتيجيات إدارة التغيير عند دمج الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- بناء مهارات وقدرات الذكاء الاصطناعي داخل فرق الموارد البشرية.
- قياس العائد على الاستثمار ونجاح مبادرات الذكاء الاصطناعي.
- المشروع النهائي: تصميم استراتيجية موارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي وخارطة تنفيذ.
- عروض جماعية، تبادل التغذية الراجعة، واختتام الدورة.



لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- تطوير مهاراتك في الموارد البشرية بما يتماشى مع مستقبل العمل.
- تحسين كفاءة العمليات من خلال الأتمتة واتخاذ القرار الذكي.
- تعزيز استراتيجيات استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب.
- قيادة الابتكار والتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
- تطبيق ما تتعلمه مباشرة من خلال أدوات عملية ونماذج قابلة للتنفيذ.

الخاتمة

هذه الدورة ليست مجرد استعراض تقني للذكاء الاصطناعي، بل دليل عملي متكامل لتحويل وظائف الموارد البشرية بما يتناسب مع متطلبات بيئة العمل الحديثة. سيغادر المشاركون وهم يمتلكون القدرة على تصميم وتنفيذ وإدارة حلول موارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي، بما يعزز أداء المؤسسة، ويرتقي بتجربة الموظف، ويدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية بثقة واحترافية.

UK Training

PARTNER

