BLACKBIRD FOR TRAINING

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية:
التحليلات والأتمتة والاستراتيجية

30 نوفمبر – 11 ديسمبر 2026

فيينا (النمسا)

www.blackbird-training.com

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: التحليلات والأتمتة والاستراتيجية

المرجع: 343096_3255481 **التاريخ:** 30 نوفمبر – 11 ديسمبر 2026 **المكان:** فيينا (النمسا) **الرسوم:** GBP 9400

الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية هو استخدام تقنيات مثل تعلم الآلة ومعالجة اللغة الطبيعية والذكاء الاصطناعي التوليدي لتحليل بيانات العاملين وأتمتة خدمات الموارد البشرية ودعم استراتيجية القوى العاملة. تمتد هذه الدورة أسبوعين، وهي موجهة إلى مديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال وقادة تحليلات الأفراد، وتنتهي بخطة استراتيجية وتنفيذ للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية تضم محفظة حالات استخدام مرتبة ونموذج حوكمة ودراسة للعائد على الاستثمار.

مقدمة

تستند الدورة إلى ثلاثة أطر. دورة حياة الموظف ترسم كل مرحلة من مراحل الموارد البشرية من الاستقطاب والتهيئة إلى الأداء والتعلم وانتهاء الخدمة، وتبين أين يضيف الذكاء الاصطناعي قيمة. وسلم نضج التحليلات يفصل بين التحليلات الوصفية والتنبؤية والتوجيهية، ويوضح إلى أي مدى يمكن الإجابة عن سؤال يخص الأفراد بالبيانات. أما تقييم البناء مقابل الشراء فينظم قرارات تقنيات الموارد البشرية والموردين. المستوى تطبيقي مع عناصر متقدمة، وتتيح الأيام العشرة تطبيقا موسعا للتحليلات والتصميم عبر دراسات حالة من قطاعات متعددة وتمارين تصميم ومشروع ختامي.

أهداف الدورة

- التمييز بين تعلم الآلة ومعالجة اللغة الطبيعية والذكاء الاصطناعي التوليدي واختيار المناسب منها لمشكلة محددة في الموارد البشرية
- المقارنة بين التحليلات الوصفية والتنبؤية والتوجيهية وتفسير ما يكشفه كل منها عن دوران العاملين والتوظيف والأداء
- تطبيق الفرز والمطابقة والتقييم المنظم المدعوم بالذكاء الاصطناعي على رحلة التوظيف مع الإبقاء على المراجعة البشرية
- تبرير قرار البناء أو الشراء لأداة ذكاء اصطناعي في الموارد البشرية وفق معايير التكامل والأمن وتقييم الموردين
- تطبيق تدقيق التحيز وفحوص قابلية التفسير ونموذج حوكمة على قرارات الأفراد التي تدعمها الخوارزميات
- تحديد مقاييس العائد على الاستثمار لمبادرات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية واستخدامها لترتيب محفظة حالات الاستخدام

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء وظائفها، وعليهم تحديد العمليات التي تؤتمت أولا وتلك التي تبقى بقيادة بشرية
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لقادة الأقسام، وعليهم الحكم على متى تكون الرؤية التنبؤية كافية للتصرف
- قادة تحليلات الأفراد وأنظمة معلومات الموارد البشرية، وعليهم اختيار مصادر البيانات والنماذج ولوحات المتابعة التي تجيب عن أسئلة القوى العاملة
- مديرو الاستقطاب والتعلم، وعليهم اختيار أدوات الذكاء الاصطناعي للفرز والمطابقة والتطوير المخصص
- قادة الفرق والتنفيذيون الراعون لتغيير الموارد البشرية، وعليهم موازنة العائد والتعرض الأخلاقي لكل مبادرة

محاور الدورة

اليوم 1: مفاهيم الذكاء الاصطناعي والتحول إلى موارد بشرية ممكنة به

- تعلم الآلة مقابل الذكاء الاصطناعي التوليدي: التنبؤ بالأنماط مقارنة بإنتاج المحتوى
- معالجة اللغة الطبيعية والأتمتة: قراءة النصوص وإزالة المهام المتكررة
- من الموارد البشرية التقليدية إلى الممكنة بالذكاء الاصطناعي: تغير الأدوار والعمليات والقرارات
- خريطة تقنيات الموارد البشرية: فئات الحلول الرئيسية وحالات استخدام فعلية عبر الوظائف
- الفرص والمزالق: من أين تبدأ المنظمات وما الذي يجب تجنبه

اليوم 2: بيانات الأفراد والتحليلات التنبؤية

- التحليلات الوصفية مقابل التنبؤية مقابل التوجيهية: ماذا حدث وماذا سيحدث وماذا نفعل
- مصادر بيانات الموارد البشرية ومبادئ جودتها: الاكتمال والدقة واتساق السجلات
- لوحات متابعة الموارد البشرية: دوران العاملين ومسار التوظيف ومؤشرات الأداء لصناع القرار
- التنبؤ بترك العمل وتحديد ذوي الإمكانات العالية: حالات الاستخدام ومتطلبات البيانات
- تمرين صياغة مشكلة تنبؤية: تحديد المتغير المستهدف والخصائص ومقياس النجاح

اليوم 3: الذكاء الاصطناعي في التوظيف واستقطاب المواهب

- المطابقة القائمة على القواعد مقابل المطابقة بتعلم الآلة: مرشحات الكلمات مقارنة بالملاءمة المتعلمة
- أنظمة تتبع المتقدمين الممكنة بالذكاء الاصطناعي: القدرات وسير العمل وضوابط مسؤول التوظيف
- فرز السير الذاتية وترتيبها آليا: قواعد التقييم ونقاط المراجعة البشرية
- المقابلات والتقييمات الممكنة بالذكاء الاصطناعي: تقييم منظم للقرار لاختيار متسق
- تمرين تصميم رحلة التوظيف: رسم دعم الذكاء الاصطناعي من البحث عن المرشحين إلى العرض

اليوم 4: التهيئة والتنقل الداخلي والتنبؤ بالقوى العاملة

- سوق الوظائف الداخلي مقابل الإعلان التقليدي عن الشواغر: مطابقة العاملين مع الفرص
- أدوات التهيئة بالذكاء الاصطناعي: إرشاد مخصص وقوائم مهام تدعم نجاح الأشهر الأولى
- المسارات المهنية المخصصة: استخدام ملفات المهارات لاقتراح الأدوار التالية
- التنبؤ بالقوى العاملة بنماذج الذكاء الاصطناعي: تخطيط السيناريوهات للأعداد والمهارات
- تمرين رسم دورة حياة الموظف: تحديد فرص الذكاء الاصطناعي عبر القطاعات والمراحل

اليوم 5: التعلم والتطوير والأداء

- التعلم التكيفي مقابل المناهج الثابتة: مسارات مخصصة مقارنة بقوائم تدريب موحدة
- أنظمة التوصية: اقتراح الدورات والموجهين وخيارات تطوير المهارات
- إدارة الأداء الممكنة بالذكاء الاصطناعي: الأهداف والمراجعات وإشارات التغذية الراجعة المستمرة
- بيانات المهارات لتخطيط التعاقب: ربط سجلات القدرات بالتطوير المهني
- تصميم منظومة التعلم والأداء: ربط الأدوات والبيانات وأدوار المديرين

اليوم 6: تجربة الموظف وروبوتات المحادثة وتحليل المشاعر

- روبوت المحادثة مقابل مكتب الخدمة البشري: الاستفسارات الروتينية مقارنة بالحالات الحساسة
- أتمتة الخدمة الذاتية: الأسئلة المتكررة وتذاكر الموارد البشرية وتوجيه طلبات الموظفين
- تحليل المشاعر بمعالجة اللغة الطبيعية: قراءة الاستبيانات والاستطلاعات السريعة والملاحظات المفتوحة
- إشارات فتور الانخراط والاحتراق الوظيفي: المؤشرات المبكرة والمتابعة المسؤولة
- تصميم حالة استخدام لروبوت المحادثة: النطاق وقواعد التصعيد ومقاييس النجاح

اليوم 7: الأخلاقيات والعدالة والمتطلبات القانونية

- حماية البيانات مقابل المساءلة الخوارزمية: واجبات الخصوصية مقارنة بواجبات العدالة
- التحيز الخوارزمي: مصادره وأمثلته وأثره التنظيمي في قرارات الأفراد
- أساليب تدقيق التحيز والحد منه: اختبار خوارزميات الموارد البشرية قبل الإطلاق وبعده
- الشفافية وقابلية التفسير: جعل قرارات الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي مفهومة وقابلة للاعتراض
- نموذج حوكمة الذكاء الاصطناعي: الإرشادات الأخلاقية والأدوار وخطوات الموافقة

اليوم 8: البنية التقنية والتكامل واختيار الموردين

- البناء مقابل الشراء: التطوير الداخلي مقارنة بحلول الموردين الخارجيين
- بنية الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية: الحزمة التقنية المعتادة ومسارات البيانات واستضافة النماذج
- التكامل مع أنظمة معلومات الموارد البشرية والرواتب: التحديات الشائعة وخيارات الربط
- الأمن والخصوصية والتحكم في الوصول: حماية بيانات الموظفين في أدوات الذكاء الاصطناعي
- نموذج تقييم الموردين: معايير التقييم للمقارنة بين موردي أدوات الذكاء الاصطناعي

اليوم 9: قيادة تحول الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي

- الإطلاق الإلزامي مقابل التبني القائم على الطلب: مساران لتبني الذكاء الاصطناعي
- إدارة التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي: ترتيب التجارب الأولية والتدريب والتعزيز
- تحليل أصحاب المصلحة: مصالح الموارد البشرية والتقنية والشؤون القانونية والقيادة والموظفين
- اتصال يبني الثقة: معالجة المخاوف الوظيفية وشرح استخدام الذكاء الاصطناعي
- قدرات الموارد البشرية المستقبلية: المهارات والأدوار التي تحتاجها الوظيفة الممكنة بالذكاء الاصطناعي

اليوم 10: تطبيق استراتيجية الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية والمشروع الختامي

- خفض التكاليف مقابل خلق القيمة: منظوران لقياس العائد على الاستثمار
- ترتيب محفظة حالات الاستخدام: تصنيف المبادرات حسب القيمة والجهد والمخاطر
- صياغة خارطة طريق التحول: تطبيق أعمال دورة الحياة والتحليلات والحوكمة على مراحل
- العروض الجماعية: مراجعة الزملاء لحالات الاستخدام المرتبة
- خطة الاستراتيجية والتنفيذ: استكمال خطة العمل الشخصية لكل مشارك

المهارات التي ستكتسبها

- تحليلات الأفراد
- نمذجة التنبؤ بترك العمل
- تصميم التوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي
- تحليل المشاعر
- تدقيق التحيز الخوارزمي
- حوكمة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية
- تقييم الموردين
- قياس العائد على الاستثمار

لماذا تحضر هذه الدورة

- من التعامل مع ترك العمل بعد وقوعه إلى رصد مخاطره مبكرا بالتحليلات التنبؤية
- من الفرز اليدوي والتدريب العام إلى المطابقة المدعومة بالذكاء الاصطناعي ومسارات التطوير المخصصة
- من اعتماد الأدوات بناء على وعود الموردين إلى اختيارها عبر تقييم البناء أو الشراء وفحوص التحيز
- من أفكار متفرقة إلى خطة استراتيجية وتنفيذ للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية بمحفظة مرتبة ودراسة للعائد

الخاتمة

يعني الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية أن تدعم النماذج وأدوات اللغة والأتمتة قرارات الأفراد عبر دورة حياة الموظف دون أن تحل محل من يتخذها. وتوضح الدورة ثلاثة فروق: التحليلات التنبؤية مقابل التوجيهية، وبناء الأدوات مقابل شرائها، والأتمتة التي تخدم الموظفين مقابل الأتمتة التي تضعف العدالة. وتناسب أيامها العشرة مديري الموارد البشرية وشركاء الأعمال وقادة التحليلات الملمين بأساسيات الموارد البشرية ممن يحتاجون إلى تطبيق موسع لتخطيط الذكاء الاصطناعي وحوكمته في الوظيفة كلها.

الأسئلة الشائعة عن الدورة

ما الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

هو استخدام تعلم الآلة ومعالجة اللغة الطبيعية والذكاء الاصطناعي التوليدي والأتمتة لتحليل بيانات العاملين وتقديم الخدمات الروتينية ودعم قرارات التوظيف والتطوير والأداء وتخطيط القوى العاملة، مع بقاء المسؤولية عن النتائج لدى فريق الموارد البشرية.

ما الفرق بين التحليلات التنبؤية والتوجيهية في الموارد البشرية؟

التحليلات التنبؤية تقدر ما يرجح حدوثه، مثل الموظفين المحتمل تركهم العمل. أما التوجيهية فتتجاوز ذلك وتقترح ما ينبغي فعله، مثل إجراء الاحتفاظ الأرجح نجاحا لفئة معينة.

ما الأساليب التي تتبعها دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

تستخدم الدورة دورة حياة الموظف لتحديد حالات الاستخدام، وسلم التحليلات الوصفية والتنبؤية والتوجيهية لصياغة أسئلة الأفراد، وتقييم البناء مقابل الشراء مع تقييم الموردين لاختيار الأدوات، وكلها مرتبطة بنموذج حوكمة.

هل تناسب دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية شريك الأعمال؟

نعم. يتعلم شركاء الأعمال قراءة الرؤى التنبؤية ومساءلة الخوارزمية عن طريقة وصولها إلى النتيجة وتقديم المشورة لقادة الأقسام في [illegible] والأداء والاحتفاظ المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

ماذا ينتج المشاركون في دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

ينتج المشاركون خطة استراتيجية وتنفيذ تضم محفظة مرتبة من حالات الاستخدام ونموذج حوكمة وجدول تقييم للموردين وخارطة طريق للتحول ودراسة للعائد على الاستثمار تعرض لمراجعة الزملاء في ختام الدورة.