



الدورة التدريبية: الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب والتوظيف

Ref: #A196335448



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تشهد وظيفة الموارد البشرية اليوم تحولاً جذرياً في طريقة البحث عن الكفاءات واختيارها وإدارة رحلة التوظيف من بدايتها حتى انضمام الموظف الجديد، إذ لم يعد الاستقطاب نشاطاً يعتمد على الإعلان التقليدي وفرز السير الذاتية يدوياً، بل أصبح منظومة تحليلية تقودها البيانات وتدعمها تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل Natural Language Machine Learning و Generative AI و Processing. وتأتي هذه الدورة التدريبية لتمنح المشاركين فهماً عميقاً ومتكاملاً لكيفية توظيف هذه التقنيات في تخطيط القوى العاملة، وبناء علامة صاحب العمل، والوصول إلى المرشحين المناسبين، وفرز الطلبات، وتصميم المقابلات والتقييمات، وقياس جودة التعيين، مع الحفاظ على العدالة والشفافية وحماية البيانات الشخصية. وتستند الدورة إلى أطروحات أكاديمية رصينة، من أبرزها ما قدمه Tomas Chamorro-Premuzic في كتابه Human: AI, Automation, and the Quest to Reclaim What Makes Us Unique، حيث يناقش العلاقة بين قدرات الآلة والحكم الإنساني في تقييم المواهب، إضافة إلى أفكار Peter Cappelli في كتابه Why Good People Can't Get Jobs حول الفجوات المزمنة في ممارسات التوظيف. ويقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة بأسلوب تطبيقي يربط بين الإطار المفاهيمي والأدوات العملية، ليتمكن المشاركون من تقييم حلول التوظيف الذكية واختيار المناسب منها، وتصميم عمليات استقطاب أسرع وأدق وأكثر عدالة، وتحويل بيانات التوظيف إلى قرارات استراتيجية تدعم أهداف المؤسسة وتعزز قدرتها التنافسية في سوق المواهب، مع إدراك واعٍ لمخاطر التحيز الخوارزمي والمتطلبات التنظيمية المتزايدة في هذا المجال.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء أقسامها.
- مديرو ومسؤولو الاستقطاب والتوظيف.
- أخصائيو اكتساب المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية.
- مسؤولو التدريب والتطوير المعنيون بالتهيئة الوظيفية.
- محللو بيانات الموارد البشرية وأنظمة المعلومات.
- المديرون التنفيذيون ومديرو الإدارات المشاركون في قرارات التعيين.
- مسؤولو التحول الرقمي في الإدارات المساندة.
- المستشارون العاملون في مجال التوظيف وإدارة المواهب.



القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة وما في حكمها.
- قطاع النفط والغاز والطاقة.
- القطاع المصرفي والخدمات المالية والتأمين.
- قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.
- قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات.
- قطاع التعليم والجامعات ومراكز البحث.
- قطاع التجزئة والضيافة والخدمات.
- قطاع الصناعة والتصنيع والخدمات اللوجستية.
- شركات التوظيف وإدارة الكفاءات.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- إدارة الاستقطاب واكتساب المواهب.
- إدارة التدريب والتطوير.
- إدارة التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة.
- إدارة التحول الرقمي وتقنية المعلومات.
- إدارة الشؤون القانونية والامتثال.
- إدارة الاتصال المؤسسي وعلامة صاحب العمل.



أهداف الدورة التدريبية:

بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- فهم المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في دورة التوظيف الكاملة.
- تحليل احتياجات القوى العاملة والتنبؤ بها باستخدام البيانات والنماذج التحليلية.
- صياغة أوصاف وظيفية وإعلانات توظيف فعالة بمساعدة أدوات Generative AI.
- توظيف التقنيات الذكية في البحث عن المرشحين وفرز السير الذاتية ومطابقتها مع المتطلبات.
- تصميم مقابلات وتقييمات مدعومة بالذكاء الاصطناعي مع الحفاظ على الحكم الإنساني.
- تحسين تجربة المرشح عبر روبوتات المحادثة والتواصل الآلي المدروس.
- اكتشاف التحيز الخوارزمي والحد منه وضمان عدالة قرارات التعيين.
- تطبيق مبادئ حماية البيانات الشخصية والحوكمة في أنظمة التوظيف الذكية.
- قياس أداء عملية التوظيف عبر مؤشرات مثل Cost per Hire, Quality of Hire, Time to Hire.
- تقييم حلول التوظيف الذكية واختيارها ووضع خطة عملية لتطبيقها في المؤسسة.

منهجية الدورة التدريبية:

يعتمد BIG BEN Training Center في تقديم هذه الدورة التدريبية على منهجية تعلم نشط تمزج بين العرض المفاهيمي المركز والتطبيق العملي المكثف، بحيث يتحول المشاركون من متلقٍ للمعلومة إلى صانع لحلول قابلة للتنفيذ في بيئة عمله. وتبدأ كل جلسة بعرض موجز للإطار النظري المرتبط بالموضوع، يليه نقاش موجه يربط المفاهيم بواقع إدارات الموارد البشرية في المنطقة وتحدياتها الفعلية. وتحتل دراسات الحالة موقعاً محورياً في الدورة، إذ يحلل المشاركون تجارب مؤسسات طبقت تقنيات التوظيف الذكية، ويتعرفون على أسباب نجاحها أو إخفاقها، مع التركيز على قضايا التحيز والشفافية وتجربة المرشح. كما تتضمن الدورة تمارين تطبيقية يعمل فيها المشاركون على صياغة أوصاف وظيفية بمساعدة أدوات Generative AI، ومراجعة مخرجاتها نقدياً، وتصميم معايير فرز ومقابلات منظمة، وبناء لوحة مؤشرات مبسطة لقياس أداء التوظيف. ويُوظف العمل الجماعي في مجموعات صغيرة لمحاكاة لجان التوظيف واتخاذ قرارات تعيين مبنية على البيانات، مع تبادل الأدوار بين المقيّم والمرشح ومسؤول الامتثال. وتُختتم كل وحدة بجلسة تغذية راجعة يقدم فيها المدرب ملاحظات بناءة على مخرجات المجموعات، ويشارك فيها المتدربون بتقييم أعمال بعضهم بعضاً. وفي اليوم الأخير يعد كل مشارك خطة عمل تطبيقية لإدخال الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بمؤسسته، يعرضها ويتلقى عليها ملاحظات تفصيلية تضمن انتقال أثر التدريب إلى الواقع العملي.



خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس الذكاء الاصطناعي وتحول وظيفة الاستقطاب

- تطور وظيفة الاستقطاب من الأساليب التقليدية إلى التوظيف المدعوم بالبيانات.
- المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي: Generative AI و Natural Language Processing و Machine Learning.
- خريطة تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر مراحل دورة التوظيف الكاملة.
- الفرق بين الأتمتة والذكاء الاصطناعي ودور كل منهما في عمل الموارد البشرية.
- الفرص والمكاسب المتوقعة من التوظيف الذكي في السرعة والجودة والتكلفة.
- حدود التقنية ومواضع ضرورة الحكم الإنساني في قرارات التعيين.
- تقييم جاهزية المؤسسة من حيث البيانات والأنظمة والكفاءات البشرية.

الوحدة الثانية: تخطيط القوى العاملة وبناء علامة صاحب العمل بالذكاء الاصطناعي

- التحليلات التنبؤية في تقدير الاحتياجات الوظيفية المستقبلية.
- تحليل فجوات المهارات وبناء نماذج الكفاءات المعتمدة على البيانات.
- صياغة الأوصاف الوظيفية وإعلانات التوظيف بمساعدة Generative AI ومراجعتها نقدياً.
- استخدام اللغة الشاملة والمحايدة في الإعلانات للوصول إلى شرائح أوسع من المرشحين.
- تحليل قنوات الاستقطاب وتحديد الأكثر فاعلية وعائداً.
- تعزيز علامة صاحب العمل عبر تحليل آراء المرشحين والموظفين.
- بناء مجتمعات المواهب وقوائم المرشحين المحتملين للمستقبل.

الوحدة الثالثة: البحث الذكي وفرز المرشحين وتقييمهم

- تقنيات البحث الذكي عن المرشحين في قواعد البيانات والمنصات المهنية.
- آليات فرز السير الذاتية آلياً ومطابقتها مع متطلبات الوظيفة.
- أنظمة تتبع المتقدمين Applicant Tracking Systems ودور الذكاء الاصطناعي فيها.
- التقييمات الرقمية واختبارات المهارات والقدرات المدعومة بالتقنية.
- المقابلات المنظمة والمقابلات المرئية وحدود التحليل الآلي لها.
- تقييم المهارات بدلاً من الاعتماد على الشهادات وسنوات الخبرة وحدها.
- دمج مخرجات الأنظمة الذكية مع تقدير لجان التوظيف في القرار النهائي.



الوحدة الرابعة: تجربة المرشح والتهيئة الوظيفية وأخلاقيات التوظيف الذكي

- تصميم رحلة المرشح وتحسين نقاط التواصل باستخدام التقنية.
- روبوتات المحادثة في الرد على استفسارات المرشحين وجدولة المقابلات.
- الموازنة بين الأتمتة واللمسة الإنسانية في التواصل مع المرشحين.
- التهيئة الوظيفية الذكية وتخصيص برامج الانضمام للموظفين الجدد.
- مصادر التحيز الخوارزمي وأساليب اكتشافه والحد منه.
- حماية البيانات الشخصية للمرشحين ومبادئ الشفافية والموافقة.
- الأطر التنظيمية الناشئة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وأثرها على المؤسسات.

الوحدة الخامسة: قياس أداء التوظيف وحوكمة التطبيق وخطة التحول

- مؤشرات الأداء الرئيسية للتوظيف: Quality of Hire Cost per Hire Time to Hire.
- بناء لوحات مؤشرات تحليلية لمتابعة عمليات الاستقطاب واتخاذ القرار.
- معايير تقييم حلول التوظيف الذكية واختيار الموردين المناسبين.
- حوكمة استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وتوزيع المسؤوليات.
- إدارة التغيير وتهيئة فرق الموارد البشرية ومديري الإدارات للتقنيات الجديدة.
- قياس العائد على الاستثمار في تقنيات التوظيف الذكية.
- إعداد خطة عمل تطبيقية لإدخال الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف بالمؤسسة.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد شروط مسبقة.

كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

إذا كانت الخوارزميات تتعلم من قرارات التوظيف السابقة التي اتخذها البشر بكل ما فيها من تحيزات، فإلى أي حد يمكن للذكاء الاصطناعي أن يجعل قرار التعيين أكثر عدالة، ومن يتحمل المسؤولية حين يُستبعد مرشح كفء بقرار لم يتخذه إنسان؟



ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة التدريبية بأنها لا تتعامل مع الذكاء الاصطناعي بوصفه مجموعة من الأدوات التقنية التي تُشتري وتُشغل، بل بوصفه تحولاً في طريقة التفكير في المواهب وصناعة قرار التعيين. فبينما تكتفي كثير من البرامج بعرض البرمجيات المتاحة وخصائصها، يركز BIG BEN Training Center في هذه الدورة على بناء قدرة المشارك على طرح الأسئلة الصحيحة؛ متى تكون الأتمتة مفيدة، ومتى تصبح خطراً على جودة الاختيار وسمعة المؤسسة؟ وكيف تُقرأ مخرجات الأنظمة الذكية قراءة نقدية بدلاً من قبولها كما هي؟ وتجمع الدورة بين ثلاثة أبعاد نادراً ما تجتمع في برنامج واحد، هي البعد الاستراتيجي المتعلق بتخطيط القوى العاملة وعلامة صاحب العمل، والبعد التشغيلي المتعلق بالبحث والفرز والتقييم وتجربة المرشح، والبعد الأخلاقي والتنظيمي المتعلق بالتحيز الخوارزمي وحماية البيانات والحوكمة. كما تستند الدورة إلى أطروحات أكاديمية عالمية تربطها بواقع مؤسسات المنطقة واحتياجاتها، مع أمثلة عملية من قطاعات متنوعة حكومية وخاصة. ويخرج المشارك في نهاية الأيام الخمسة بمخرج ملموس هو خطة عمل تطبيقية مصممة لمؤسسته، مدعومة بمؤشرات قياس واضحة، تمكّنه من البدء الفوري في تحسين عمليات التوظيف بصورة مدروسة ومتدرجة. ويحرص BIG BEN Training Center على أن يقدم الدورة مدربون معتمدون يجمعون بين الخبرة الأكاديمية والممارسة الميدانية، بما يضمن أن تكون الرؤى المطروحة واقعية وقابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة.