



الدورة التدريبية: الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

Ref: #HR63580359



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تشهد إدارات الموارد البشرية اليوم تحولاً جذرياً لم تعرفه منذ عقود. إذ انتقلت تقنيات الذكاء الاصطناعي من كونها أدوات تدريبية إلى ركيزة أساسية في استقطاب المواهب واختيارها، وإدارة الأداء، وتخطيط القوى العاملة، وتحليل بيانات الموظفين، وتصميم تجربة الموظف. ولم يعد السؤال المطروح أمام القيادات هو هل نستخدم الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، بل كيف نوظفه بذكاء ومسؤولية لتحقيق قيمة حقيقية للمؤسسة والعاملين فيها معاً. وتنطلق هذه الدورة التدريبية من رؤية الباحثين H. James Wilson و Paul R. Daugherty في كتابهما Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI، التي تؤكد أن القيمة الكبرى لا تتحقق بإحلال الآلة محل الإنسان، بل بالشراكة الواعية بينهما، حيث يتولى الذكاء الاصطناعي المهام التحليلية والمتكررة، ويتفرغ مختصو الموارد البشرية للحكم المهني والتواصل الإنساني وصناعة القرار. ويقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة التدريبية برؤية متكاملة تجمع بين الفهم المفاهيمي لتقنيات Machine Learning و Natural Language Processing و Generative AI، وبين التطبيق العملي في دورة حياة الموظف كاملة، بدءاً من كتابة الإعلانات الوظيفية وفرز السير الذاتية، مروراً بالتأهيل والتعلم الشخصي وتقييم الأداء، وصولاً إلى التنبؤ بدوران العمل والاحتفاظ بالكفاءات. كما تولى الدورة اهتماماً خاصاً بالجوانب الأخلاقية والقانونية، كالتحيز الخوارزمي وحماية بيانات الموظفين والشفافية في القرارات الآلية، وبمهارات اختيار الأنظمة وتقييم الموردين وقيادة التغيير داخل الإدارة، ليخرج المشارك قادراً على بناء خارطة طريق واقعية لتحويل إدارته إلى إدارة موارد بشرية ذكية تقوم على البيانات وتحافظ على البعد الإنساني.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء أقسامها.
- مسؤولو استقطاب المواهب والتوظيف.
- أخصائيو التدريب والتطوير وإدارة المسارات المهنية.
- مسؤولو إدارة الأداء والتعويضات والمزايا.
- محللو بيانات الموارد البشرية والمختصون بـ People Analytics.
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية HR Business Partners.
- مسؤولو أنظمة معلومات الموارد البشرية HRIS.
- مديرو التحول الرقمي المعنيون بمشاريع الموارد البشرية.
- القيادات التنفيذية والمديرون المسؤولون عن إدارة فرق العمل.
- الموظفون الجدد في مجال الموارد البشرية الراغبون في بناء مهارات المستقبل.



القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة وما في حكمها.
- القطاع المصرفي والمالي وشركات التأمين.
- قطاع النفط والغاز والطاقة والمرافق.
- قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.
- قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات.
- قطاع التعليم والجامعات ومراكز البحث.
- قطاع التجزئة والضيافة والخدمات ذات الأعداد الكبيرة من الموظفين.
- قطاع الصناعة والإنتاج والخدمات اللوجستية.
- الشركات الاستشارية وشركات التوظيف والاستعانة بمصادر خارجية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية ورأس المال البشري.
- إدارة استقطاب المواهب والتوظيف.
- إدارة التدريب والتطوير والتعلم المؤسسي.
- إدارة الأداء والتعويضات والمزايا.
- إدارة شؤون الموظفين وعلاقات العمل.
- إدارة التحول الرقمي وتقنية المعلومات.
- إدارة الاستراتيجية والتخطيط المؤسسي.
- إدارة الالتزام والشؤون القانونية وحماية البيانات.



أهداف الدورة التدريبية:

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

- فهم المفاهيم الأساسية لتقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها المختلفة في وظائف الموارد البشرية.
- تحديد الفرص ذات الأولوية لتوظيف الذكاء الاصطناعي في دورة حياة الموظف وفق معايير القيمة والجاهزية.
- توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في كتابة الأوصاف الوظيفية والإعلانات والمراسلات والسياسات بكفاءة ودقة.
- تصميم عمليات استقطاب واختيار مدعومة بالذكاء الاصطناعي تحافظ على العدالة وتحد من التحيز.
- استخدام تحليلات الموارد البشرية والنماذج التنبؤية في قراءة مؤشرات دوران العمل والاندماج الوظيفي والأداء.
- بناء مسارات تعلم شخصية وخطط تطوير مهني تستند إلى تحليل فجوات المهارات بالبيانات.
- تقييم أنظمة الذكاء الاصطناعي والموردين وفق معايير فنية وأخلاقية وقانونية واضحة.
- تطبيق مبادئ حوكمة الذكاء الاصطناعي المسؤول وحماية خصوصية بيانات الموظفين.
- قيادة التغيير داخل إدارة الموارد البشرية وإعداد العاملين للتعامل مع الأدوات الذكية.
- إعداد خارطة طريق عملية لتحويل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة إلى إدارة ذكية تقوم على البيانات.

منهجية الدورة التدريبية:

يعتمد BIG BEN Training Center في تقديم هذه الدورة التدريبية على منهجية تعلم تطبيقية تفاعلية تنقل المشاركون من مستوى الفهم النظري إلى مستوى الممارسة الفعلية داخل بيئة العمل، إذ يُبنى كل يوم تدريبي على مزيج متوازن من العرض المفاهيمي الموجز، والتطبيق المباشر، والنقاش المهني الموجه. وتبدأ الجلسات بعرض الإطار الفكري لكل محور مدعوماً بنماذج عالمية وأمثلة واقعية من مؤسسات طبقت الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، ثم ينتقل المشاركون إلى ورش عمل عملية يستخدمون فيها أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في صياغة أوصاف وظيفية، وتصميم أسئلة مقابلات قائمة على الكفاءات، وتحليل بيانات افتراضية لموظفين بهدف استخلاص مؤشرات دوران العمل والاندماج. وتحتل دراسات الحالة موقعاً محورياً في المنهجية، حيث يحلل المشاركون حالات نجاح وحالات إخفاق حقيقية، بما فيها حالات التحيز الخوارزمي في التوظيف، لاستخلاص الدروس وبناء معايير الاستخدام المسؤول. كما يعمل المشاركون ضمن مجموعات صغيرة على مشروع تطبيقي متدرج يمتد عبر أيام الدورة، ينتهي بإعداد خارطة طريق لتطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية لمؤسسة كل مجموعة، وتُعرض المشاريع في اليوم الأخير أمام الزملاء لتلقي التغذية الراجعة. ويحرص المدرب على تقديم تغذية راجعة فردية مستمرة، واستخدام تمارين المحاكاة ولعب الأدوار في مواقف مثل عرض مقترح نظام ذكي على الإدارة العليا أو التعامل مع مخاوف الموظفين من الأتمتة، إضافة إلى أدوات تقييم قبلية وبعديّة تقيس تطور المعرفة والمهارات، مما يضمن أن يغادر المشاركون وهو يمتلك أدوات قابلة للتطبيق الفوري في مؤسسته.



خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس الذكاء الاصطناعي وتحول وظيفة الموارد البشرية

- مفهوم الذكاء الاصطناعي وتطوره ومستوياته المختلفة.
- الفرق بين Deep Learning و Machine Learning و Generative AI و Natural Language Processing.
- خريطة تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الموظف.
- التحول من الموارد البشرية التقليدية إلى الموارد البشرية الرقمية والذكية.
- نموذج الشراكة بين الإنسان والآلة في العمل المهني.
- تقييم جاهزية المؤسسة وإدارة الموارد البشرية لتبني الذكاء الاصطناعي.
- تحديد حالات الاستخدام ذات الأولوية وفق معياري الأثر وسهولة التطبيق.
- ورشة عمل: رسم الخريطة الحالية لعمليات الموارد البشرية وتحديد فرص الأتمتة.

الوحدة الثانية: استقطاب المواهب والتوظيف الذكي

- توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في كتابة الأوصاف الوظيفية والإعلانات الجاذبة.
- أنظمة تتبع المتقدمين ATS ودور الذكاء الاصطناعي في فرز السير الذاتية.
- مطابقة المرشحين مع الوظائف بناءً على المهارات والكفاءات.
- المساعدات الذكية Chatbots في التواصل مع المرشحين وجدولة المقابلات.
- المقابلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي والتقييمات الرقمية وحدودها.
- مخاطر التحيز الخوارزمي في التوظيف وأساليب اكتشافه والحد منه.
- تحسين تجربة المرشح وبناء العلامة التجارية لصاحب العمل بالأدوات الذكية.
- ورشة عمل: تصميم عملية توظيف متكاملة مدعومة بالذكاء الاصطناعي.



الوحدة الثالثة: تحليلات الموارد البشرية والقرارات المبنية على البيانات

- مفهوم People Analytics ومستويات الوصفية والتشخيصية والتنبؤية والتوجيهية.
- مصادر بيانات الموظفين وجودتها وهيئتها للتحليل.
- النماذج التنبؤية لدوران العمل وتحديد الموظفين المعرضين لخطر المغادرة.
- قياس الاندماج الوظيفي وتحليل المشاعر في استبيانات الموظفين.
- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- بناء لوحات المؤشرات الذكية لإدارة الموارد البشرية.
- تحويل نتائج التحليل إلى توصيات وقرارات قابلة للتنفيذ.
- ورشة عمل: تحليل حالة عملية لبيانات دوران العمل واقتراح خطة احتفاظ.

الوحدة الرابعة: التعلم والأداء وتجربة الموظف بالذكاء الاصطناعي

- تحليل فجوات المهارات وبناء مصفوفات الكفاءات بالأدوات الذكية.
- منصات التعلم التكيفي ومسارات التطوير الشخصية لكل موظف.
- توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدي في تصميم المحتوى التدريبي.
- إدارة الأداء المستمرة والتغذية الراجعة المدعومة بالبيانات.
- التأهيل الذكي للموظفين الجدد وتسريع اندماجهم.
- المساعدات الافتراضية للموظفين في الرد على استفسارات السياسات والإجراءات.
- إدارة المسارات المهنية والتعاقب الوظيفي باستخدام التحليلات الذكية.
- ورشة عمل: تصميم رحلة موظف متكاملة مدعومة بالأدوات الذكية.

الوحدة الخامسة: حوكمة الذكاء الاصطناعي المسؤول وقيادة التحول

- مبادئ الذكاء الاصطناعي المسؤول في الموارد البشرية كالعدالة والشفافية والمساءلة.
- حماية خصوصية بيانات الموظفين والأطر التنظيمية ذات الصلة.
- وضع سياسة داخلية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- معايير اختيار أنظمة الذكاء الاصطناعي وتقييم الموردين.
- إدارة التغيير ومعالجة مخاوف الموظفين من الأتمتة.
- تطوير مهارات فريق الموارد البشرية لمواكبة التحول الذكي.
- قياس العائد على الاستثمار في مشاريع الذكاء الاصطناعي.
- مشروع ختامي: إعداد خارطة طريق لتحويل إدارة الموارد البشرية إلى إدارة ذكية وعرضها.



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 أصبحت الخوارزميات أكثر دقة من الإنسان في التنبؤ بأداء المرشحين واحتمال مغادرة الموظفين، فإلى أي حد يحق للمؤسسة أن تبني قراراتها المصيرية بشأن الأفراد على هذه التنبؤات، ومن يتحمل المسؤولية الأخلاقية حين يكون القرار صحيحاً إحصائياً لكنه ظالم لشخص بعينه؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة التدريبية بأنها لا تتعامل مع الذكاء الاصطناعي بوصفه موضوعاً تقنياً معزولاً، ولا تكتفي باستعراض الأدوات والبرامج الرائجة، بل تقدمه بوصفه تحولاً استراتيجياً في طريقة تفكير إدارة الموارد البشرية وعملها وصناعتها للقرار. فالمشارك لا يتعلم كيف يستخدم أداة بعينها قد تتغير غداً، بل يتعلم كيف يحدد المشكلة التي تستحق الحل، وكيف يختار التقنية المناسبة لها، وكيف يقيس أثرها، وكيف يحمي الموظفين والمؤسسة من مخاطرها. ويحرص BIG BEN Training Center على أن يرتبط كل محور في الدورة بمواقف عملية يعيشها مختصو الموارد البشرية يومياً، مثل التعامل مع مئات السير الذاتية لوظيفة واحدة، أو تفسير ارتفاع مفاجئ في معدلات الاستقالة، أو إقناع الإدارة العليا بجدوى الاستثمار في نظام ذكي. كما تمنح الدورة مساحة واسعة للبعد الأخلاقي والإنساني، فتناقش بعمق قضايا التحيز الخوارزمي والشفافية وحقوق الموظف في فهم القرارات التي تمسه، وهي جوانب كثيراً ما تُهمل في البرامج المشابهة رغم أنها تحدد نجاح التطبيق أو فشله. ومن أبرز ما يميز الدورة أيضاً المشروع التطبيقي المتدرج الذي يبنيه المشاركون على مدار الأيام الخمسة، لينتهي بخارطة طريق جاهزة للعرض والتنفيذ في مؤسساتهم، مما يجعل أثر التدريب ممتداً إلى ما بعد انتهاء الجلسات. وبهذا يجمع BIG BEN Training Center بين العمق الأكاديمي والواقعية المهنية، ليخرج المشارك قائداً للتحول الذكي في إدارته لا مجرد مستخدم للتقنية.