الدورة التدريبية: التطبيقات العملية والاستراتيجيات المتقدمة لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي AI وتطوير مسارات الموارد البشرية



01 - 05 نوفمبر 2026
اسطنبول
4900 € (للشخص الواحد)
Ref: #HR1650_414539

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

يشهد عالم الأعمال اليوم تحولات جذرية بفضل تقنيات التعلم الآلي والتحليل التنبئي التي تعيد تشكيل بيئة العمل المهنية. يقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة الشاملة التي تبدأ من الأساسيات وتنتقل بوضوح نحو أحدث الاستراتيجيات المطبقة عالميا لدمج الخوارزميات الذكية ضمن مهام شؤون الموظفين اليومية. نهدف من خلال هذا البرنامج المكثف إلى تمكين قادة المؤسسات من تبني نماذج متطورة لتعزيز كفاءة التوظيف وتحليل مشاعر الموظفين بدقة متناهية. إن التحول الرقمي لم يعد خيارا إضافيا، بل ضرورة ملحة لضمان استدامة الأعمال وتطوير المواهب البشرية. يناقش الكاتب الأكاديمي Ben Eubanks في كتابه Artificial Intelligence for HR كيف يمكن للآلات الذكية أن تجعل بيئة العمل أكثر إنسانية وكفاءة عند استخدامها بالشكل الصحيح. ويتطابق هذا المفهوم تماما مع رؤية BIG BEN Training Center الذي يحرص على توفير محتوى تدريبي يجمع بين النظريات العميقة والتطبيق العملي. ستتعرفون خلال هذه الرحلة المعرفية على أدوات التحليل المتقدمة التي تساعد على اتخاذ قرارات مبنية على البيانات لتقليل معدلات الدوران الوظيفي ورفع مستوى الرضا العام. يعمل BIG BEN Training Center على تجهيز المشاركين لمواجهة تحديات المستقبل بثقة واقتدار من خلال تقديم دراسات حالة واقعية تسلط الضوء على أفضل الممارسات في استخدام معالجة اللغات الطبيعية لأتمتة عمليات الفرز والاختيار. يعد تطبيق هذه الحلول خطوة استراتيجية تساهم في تقليل التحيز البشري أثناء تقييم الأداء وضمان عدالة أكبر. كما أن استخدام برمجيات المحادثة الآلية يسهم في تحسين التواصل الداخلي وتوفير استجابات فورية. سيتعلم المشاركون كيفية بناء بنية تحتية رقمية قوية تدعم الابتكار المستمر وتعزز من قدرة المؤسسة على جذب أفضل الكفاءات.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مدراء ورؤساء أقسام شؤون الموظفين الباحثين عن الابتكار.
- أخصائيو استقطاب المواهب ومسؤولو التوظيف الاستراتيجي.
- محللو البيانات المهتمون بتطبيقات رأس المال البشري.
- مستشارو التطوير المؤسسي وخبراء التحول الرقمي.
- قادة الفرق والمدراء التنفيذيون لقطاعات التشغيل.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة الساعية لرقمنة خدماتها.
- قطاع البنوك والمؤسسات المالية وشركات التأمين الكبرى.
- شركات التكنولوجيا والاتصالات ومزودي الخدمات الرقمية.
- المستشفيات وقطاع الرعاية الصحية والمؤسسات الطبية.
- المؤسسات التعليمية والجامعات ومراكز الأبحاث المتقدمة.
- قطاع التجزئة والشركات التجارية ذات الكثافة العمالية العالية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة.
- أقسام تقنية المعلومات ودعم النظم الرقمية.
- إدارات التطوير التنظيمي والتدريب المهني.
- وحدات التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء المؤسسي.
- أقسام الشؤون القانونية والامتثال ومراقبة الجودة.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- توظيف خوارزميات التعلم الآلي لتحليل سير المرشحين بدقة وسرعة عالية.
- تطبيق أدوات التحليل التنبئي لتحديد احتياجات التدريب وتطوير الكفاءات.
- بناء استراتيجيات مبتكرة لتقليل معدلات التسرب الوظيفي باستخدام البيانات الضخمة.
- استخدام تقنيات معالجة اللغات الطبيعية لتحليل مشاعر الموظفين ورضاهم.
- تصميم وتفعيل مساعدين افتراضيين للإجابة على استفسارات الكوادر البشرية.
- تطوير سياسات واضحة تضمن الاستخدام الأخلاقي والآمن للأنظمة الذكية.
- دمج الحلول الرقمية مع أنظمة إدارة الموارد الحالية لتحسين كفاءة العمليات.

منهجية الدورة التدريبية:

يعتمد BIG BEN Training Center على نهج تدريبي متكامل يدمج بين المعرفة النظرية العميقة والتطبيق العملي المكثف لضمان تحقيق أقصى استفادة للمشاركين في البرنامج. تبدأ المنهجية بتقديم مفاهيم التكنولوجيا الحديثة بشكل مبسط يتدرج نحو التعقيد، مدعوما بعروض تقديمية تفاعلية تحفز التفكير النقدي المستمر. يحرص BIG BEN Training Center على استخدام دراسات الحالة الواقعية والمستمدة من مؤسسات عالمية نجحت في التحول الرقمي، مما يتيح للمتدربين فهم التحديات والحلول بشكل ملموس وواقعي. كما تتضمن الجلسات ورش عمل جماعية تشجع على تبادل الخبرات وبناء استراتيجيات مشتركة تناسب مختلف بيئات العمل المتباينة. يتم التركيز بشدة على الجلسات التفاعلية التي تتطلب من المشاركين تطبيق التحليل التنبئي وأدوات التوظيف الذكية على بيانات افتراضية لتعزيز مهاراتهم التطبيقية. يقدم خبراء BIG BEN Training Center تغذية راجعة مستمرة وفورية لكل مشارك لضمان تصحيح المسار وتثبيت المفاهيم بشكل صحيح ودقيق. يتم تخصيص أوقات محددة للنقاشات المفتوحة وجلسات العصف الذهني التي تهدف إلى استنباط أفكار مبتكرة لتطوير مسارات الموظفين. يضمن هذا المزيج المدروس من الأساليب التدريبية بقاء المشاركين مندمجين ومتحفزين طوال فترة البرنامج التعليمي بالكامل.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: مدخل شامل لتقنيات الأنظمة الذكية وتطبيقاتها الحديثة

- التعريف الشامل بمفاهيم التعلم الآلي والشبكات العصبية.
- استعراض تاريخ تطور التقنيات التنبؤية داخل بيئة العمل.
- تحليل الفروق بين الأتمتة التقليدية والخوارزميات التوليدية المتقدمة.
- تحديد المجالات الرئيسية لاستخدام النماذج الرقمية للموظفين.
- استعراض أبرز الأدوات والمنصات التقنية المتاحة بالسوق حاليا.
- دراسة تأثير التحول الرقمي على الهيكل التنظيمي للمؤسسات.
- تقييم الجاهزية الرقمية للإدارة قبل تبني الحلول الاستراتيجية.

الوحدة الثانية: استخدام النماذج التنبؤية لتحليل بيانات الكوادر البشرية

- مبادئ علم البيانات وكيفية تجميع ومعالجة معلومات الموظفين.
- تصميم نماذج تنبؤية للكشف المبكر عن احتمالية الاستقالة.
- استخدام التحليل الإحصائي لربط الأداء الفردي بأهداف الشركة.
- تحليل فجوات المهارات وبناء خطط تدريبية مخصصة للكوادر.
- قياس العائد على الاستثمار من مبادرات التطوير والتدريب المستمر.
- استراتيجيات الحفاظ على سرية البيانات الشخصية أثناء المعالجة.
- تطبيق عملي على قراءة لوحات البيانات التفاعلية واتخاذ القرار.

الوحدة الثالثة: أتمتة عمليات التوظيف والاختيار الذكي

- إعادة تصميم رحلة المرشح الوظيفي باستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- استخدام معالجة اللغات الطبيعية لفرز السير الذاتية تلقائيا.
- تطبيق أدوات المقابلات المتقدمة وتقييم تعابير الوجه والصوت.
- تطوير خوارزميات توافق المهارات لاختيار المرشح الأنسب للمنصب.
- الحد من الانحياز البشري خلال مراحل الفرز والتقييم الأولية.
- بناء العلامة التجارية لجهة العمل من خلال تجربة توظيف رقمية.
- دمج برمجيات المحادثة الآلية للرد على استفسارات المتقدمين للعمل.

الوحدة الرابعة: تحسين تجربة الموظف وإدارة الأداء الذكية

- تصميم رحلة موظف مخصصة تعتمد على تفضيلات الأفراد واستجاباتهم.
- استخدام استطلاعات الرأي الرقمية لتحليل مشاعر العاملين بشكل دوري.
- تطوير أنظمة تقييم الأداء المستمر بدلا من المراجعات السنوية.
- تخصيص برامج الصحة النفسية والرفاهية الوظيفية بناء على البيانات.
- تحليل شبكات التواصل الداخلي لفهم ديناميكيات العمل الجماعي.
- توجيه الموظفين ذاتيا باستخدام منصات التعلم المعززة تقنيا.
- ربط نظام الحوافز والمكافآت بمؤشرات الأداء المستخرجة آليا.

الوحدة الخامسة: أخلاقيات التعامل الرقمي والتحول المستدام

- التحديات الأخلاقية والقانونية لجمع وتحليل سلوكيات الموظفين.
- ضمان الشفافية والمساءلة عند اتخاذ قرارات مبنية على الخوارزميات.
- التشريعات الدولية والمحلية المنظمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- معالجة مخاوف الموظفين المتعلقة بفقدان الوظائف بسبب الأتمتة.
- بناء ثقافة تنظيمية مرنة تتقبل التغيير والابتكار التكنولوجي.
- استراتيجيات إدارة التغيير أثناء فترات الانتقال للأنظمة المتقدمة.
- وضع خارطة طريق تنفيذية لاستدامة مشاريع التطوير المستقبلي.

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:

كيف يمكن للمؤسسات الموازنة بين الاعتماد المتزايد على الخوارزميات لاتخاذ القرارات الإدارية وبين الحفاظ على اللمسة الإنسانية والتعاطف الذي يعد جوهر إدارة الأفراد؟

تحقيق التوازن يتطلب استخدام التكنولوجيا كأداة داعمة تعزز من قدرة القادة على فهم احتياجات فريق العمل، بدلا من استبدال الحكم البشري بالكامل، مما يضمن اتخاذ قرارات عادلة ومبنية على أسس موضوعية وإنسانية في آن واحد.

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة التدريبية بتركيزها العميق على الجانب الاستراتيجي والتطبيقي معا، مبتعدة عن الطرح النظري المجرد الذي غالبا ما يفتقر إلى القابلية للتنفيذ في بيئات العمل الحقيقية. يقدم البرنامج رؤى متطورة مستمدة من أحدث الأبحاث الأكاديمية والتجارب المؤسسية الناجحة، مما يمنح المشاركين القدرة على فهم الأبعاد الخفية للتحول الرقمي. نحن لا نكتفي بشرح كيفية عمل الخوارزميات المتقدمة، بل نتعمق في تحليل تأثيرها المباشر على السلوك التنظيمي وثقافة العمل ومستويات الرضا الوظيفي. تتيح هذه التجربة التعليمية الفرصة لاستكشاف تقاطعات علوم البيانات مع علم النفس المهني، مما يعزز من قدرة القادة على صياغة سياسات تكنولوجية تتسم بالعدالة والشفافية. بالإضافة إلى ذلك، يتفرد المحتوى بتسليط الضوء على المعضلات الأخلاقية وكيفية معالجتها بحكمة، مما يضمن بناء أنظمة تحترم خصوصية الأفراد وتعزز من ولائهم وانتمائهم. إن الاعتماد على دراسات حالة معمقة يوفر مساحة واسعة للتفكير النقدي والابتكار، حيث يخرج المشارك بخارطة طريق واضحة وقابلة للتطبيق الفوري تقود مؤسسته نحو ريادة المستقبل بكفاءة واقتدار.