JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي

22 – 26 فبراير 2027

دار السلام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي

المرجع: 36778_971 **التاريخ:** 22 – 26 فبراير 2027 **المكان:** دار السلام **الرسوم:** GBP 7900

استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية وقادة استقطاب المواهب ومحللي الموارد البشرية، تتمحور حول مخرج واحد هو ملف تدقيق مطابقة المهارات. فالنماذج الذكية تقرأ اليوم السير الذاتية وسجلات المشاريع وتاريخ التعلم لتقترح من يمكنه الانتقال إلى أي دور، وعلى الموارد البشرية أن تحكم متى تكون هذه المقترحات عادلة ودقيقة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي.

لماذا يهم استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي الآن

تلتقي في هذا المجال اليوم ثلاث ضغوط متزامنة. فنقص المهارات يدفع جهات العمل إلى شغل الأدوار من الداخل، ومنصات المواهب صارت تستنتج المهارات تلقائيا من بيانات العمل، والمتقدمون يتوقعون معرفة كيف حكم عليهم الفرز الآلي. الجهة التي تحسن التعامل مع ذلك تشغل الشواغر أسرع وتحتفظ بالكفاءات، أما التي تسيء فتبني ملفات مهارات لا يثق بها أحد وأدوات توظيف تكرر الانحياز القديم. وتستند الدورة إلى ISO/IEC 42001 نظام إدارة الذكاء الاصطناعي وإطار NIST AI RMF إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي لتنظيم الإشراف.

المستفيدون من استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي

- المسؤولون عن اعتماد الترقيات والنقل وخطط الإحلال الوظيفي
- المسؤولون عن إعداد أدوات الفرز وإعداد القوائم المختصرة للمرشحين
- المسؤولون عن بناء ملفات المهارات وقياس نتائج الاختيار
- المسؤولون عن ربط فجوات المهارات بخطط التطوير
- المسؤولون عن الرد على اعتراضات الموظفين على القرارات الآلية

يستفيد أكثر فريق موارد بشرية يرسل معا أفرادا من الاستقطاب والتحليلات والتعلم.

قدرات استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي

يحكم المشاركون على بيانات المهارات ومنطق المطابقة وعدالة الاختيار بالأدلة.

- التحقق من ملفات المهارات المستنتجة بتأكيد المدير والموظف — شريك أعمال الموارد البشرية
- تصميم تصنيف مهارات يربط الأدوار والمشاريع والدورات — قائد تحليلات الموارد البشرية
- ضبط قواعد مطابقة التنقل للشواغر الداخلية والمهام القصيرة — مالك سوق المواهب الداخلي
- إجراء اختبارات الأثر السلبي على مخرجات الفرز والقوائم المختصرة — قائد استقطاب المواهب
- صياغة إشعارات المرشحين التي تشرح التقييم الآلي — مستشار علاقات الموظفين
- إعداد ملف تدقيق مطابقة المهارات مع مواعيد المراجعة — مدير الموارد البشرية

مصطلحات استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي الأساسية

- استنتاج المهارات — تقدير مهارات الشخص من سجلات العمل والوثائق ونشاط التعلم بدلا من إقراره الذاتي.
- تصنيف المهارات — قائمة منظمة بالمهارات ومستوياتها وعلاقاتها تستخدم لوصف الأدوار والأفراد.
- سوق المواهب الداخلي — منصة تطابق الموظفين مع الشواغر والمشاريع والمهام القصيرة داخل جهة العمل.
- نسبة الأثر السلبي — معدل اختيار فئة ما مقسوما على معدل الفئة الأعلى اختيارا.
- المتغير البديل — حقل بيانات يكشف بصورة غير مباشرة سمة محمية مثل الرمز البريدي أو فترات الانقطاع المهني.
- إشعار المرشح — بيان واضح يبلغ المتقدمين بأن أدوات آلية تقيمهم وبكيفية طلب المراجعة.

استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي يوما بيوم

اليوم 1: أسس بيانات المهارات

- مصادر أدلة المهارات في سجلات العمل — اختيار المدخلات الموثوقة
- تصميم تصنيف المهارات ومستوياتها — لغة مشتركة لوصف الأدوار
- بنود ISO/IEC 42001 لأنظمة الموارد البشرية — تنظيم المساءلة
- وظيفة Map في NIST AI RMF لأدوات المواهب — تحديد الأثر على الموظفين
- موافقة الموظف وتقليل البيانات — حدود بناء الملفات الشخصية

اليوم 2: استنتاج المهارات والتحقق منها

- استخراج النصوص من السير الذاتية وملاحظات المشاريع — عتبات الثقة
- درجات تقارب المهارات وقابلية نقلها — اكتشاف المواهب الكامنة
- حلقات تأكيد المدير والموظف — تصحيح الملفات المستنتجة
- قواعد تقادم ملفات المهارات وتحديثها — إبقاء البيانات حديثة
- عينات التحقق مقابل الأداء المقيم — قبول مخرجات النموذج

اليوم 3: مطابقة التنقل الداخلي

- منطق المطابقة للشواغر والمشاريع والمهام القصيرة — ترجيح المعايير
- إعداد سوق المواهب الداخلي — خيارات الظهور والاشتراك الطوعي
- توليد قوائم المرشحين للإحلال الوظيفي — توسيع دائرة المرشحين
- توصيات مسارات التعلم من فجوات المهارات — تمويل التطوير
- مقاييس نتائج التنقل — قياس الانتقالات والاستبقاء ومدة شغل الشاغر

اليوم 4: تدقيق تحيز التوظيف والشفافية

- اختبار نسبة الأثر السلبي — رصد القوائم المختصرة غير العادلة
- كشف المتغيرات البديلة في نماذج الفرز — إزالة الانحياز الخفي
- طلبات أدلة التدقيق من الموردين — قبول أدوات الطرف الثالث
- صياغة إشعار المرشح وطلب المراجعة — شرح التقييم الآلي
- نقاط المراجعة البشرية في الاختيار — من يتجاوز ترتيب النموذج

اليوم 5: ممارسة ملف تدقيق مطابقة المهارات

- حالة إعادة توزيع موظفي فروع البنوك — تطبيق استنتاج المهارات
- حالة مطابقة مناوبات التمريض في المستشفيات — تطبيق قواعد التنقل
- محاكاة انحياز فرز الخريجين — تطبيق اختبارات الأثر السلبي
- لعب أدوار اعتراض موظف — تطبيق خطوات الإشعار والمراجعة
- استكمال ملف تدقيق مطابقة المهارات — عرض البيانات والعدالة والاعتمادات

تطبيق استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي بعد الدورة

- سحب عينة من عشرين ملف مهارات مستنتجا وتأكيدها مع الموظفين ومديريهم.
- إجراء اختبار الأثر السلبي على آخر جولة توظيف تولتها أداة فرز آلية.

أسئلة حول استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي

ما استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة استخدام تعلم الآلة لتقدير مهارات الموظفين ومطابقتهم مع الأدوار الداخلية، مع تدقيق أدوات الفرز بحثا عن الانحياز. ويهم الآن لأن منصات المواهب تقدم هذه المقترحات فعلا، والأخطاء غير المراجعة تضر بالثقة والعدالة والاستبقاء.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي؟

يستفيد أكثر مديرو الموارد البشرية وقادة استقطاب المواهب ومحللو الموارد البشرية، ومعهم قادة التعلم ومستشارو علاقات الموظفين.

كيف يختلف استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي عن دورة عامة في الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية؟

يركز على بيانات المهارات ومطابقة التنقل واختبار عدالة الاختيار بدلا من كامل استخدامات الموارد البشرية. فالدورة العامة تستعرض أدوات كثيرة، أما هنا فيتحقق المشاركون من الملفات ويدققون القوائم المختصرة بعمق.

ماذا تعود به من تدريب استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي؟

تعود بملف تدقيق مطابقة مهارات مكتمل. يسجل مصادر بيانات المهارات ونتائج التحقق وقواعد المطابقة ونتائج الأثر السلبي وإشعارات المرشحين، ومن يعتمد كل قرار آلي يخص المواهب.

استنتاج المهارات بالذكاء الاصطناعي والتنقل الداخلي: الطريق إلى الأمام

يحدد ملف تدقيق مطابقة المهارات أولا أي مقترحات آلية للمواهب يمكن للموارد البشرية العمل بها دون مراجعة إضافية. ويستخدمه مديرو الموارد البشرية وقادة التحليلات وفرق الاستقطاب لاعتماد خصائص المنصات الجديدة وتجديد عقود الموردين. وبعد الربع الأول تستحق عينات التحقق ونتائج الأثر السلبي مراجعة جديدة، إذ تكشف نتائج التنقل والتوظيف الفعلية أين تحتاج قواعد المطابقة إلى إحكام.