JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب

31 يناير – 11 فبراير 2027

أونلاين

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب

المرجع: 19_499 **التاريخ:** 31 يناير – 11 فبراير 2027 **المكان:** أونلاين **الرسوم:** GBP 5200

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمديري الموارد البشرية وقادة استقطاب المواهب ومديري تحليلات الأفراد، يبني فيها المشاركون استراتيجية المواهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي لمؤسساتهم. فقد أصبح تعلم الآلة يحدد من يعين ومن يطور ومن يبقى، ولذلك يحتاج قادة الموارد البشرية إلى القدرة على توجيه هذه النماذج وتدقيق عدالتها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب لكبار قادة الأفراد.

لماذا يهم الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب الآن

تتشكل هذه المسألة اليوم بثلاث قوى: الانتقال من المسميات الوظيفية إلى المهارات بوصفها عملة التوظيف، وإدماج موردي برمجيات التوظيف والموارد البشرية للتنبؤ في كل مرحلة من مراحل الفرز، وتوقع الموظفين أن تكون القرارات المتعلقة بهم قابلة للتفسير. والمؤسسة التي توجه هذه النماذج بحكمة تعيد نشر مواهبها أسرع وتحتفظ بالمتخصصين النادرين، أما التي تتركها دون رقابة فتواجه قوائم مختصرة متحيزة وتراجع الثقة ومخاطر قانونية. وتستند الدورة إلى معيار ISO/IEC 42001 لنظام إدارة الذكاء الاصطناعي، وإطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي NIST AI RMF Framework NIST AI Risk Management.

المستفيدون من الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب

- القادة المسؤولون عن سرعة التعيين وجودته وتجربة المرشحين
- القادة الذين يملكون تخطيط القوى العاملة والتعاقب الوظيفي وتصميم الهيكل التنظيمي
- القادة المسؤولون عن تحليلات الأفراد وبيانات الموارد البشرية والتقارير للإدارة العليا
- القادة الذين يحددون أولويات المكافآت والاحتفاظ وتجربة الموظف
- القادة الذين يشرفون على اختيار تقنيات الموارد البشرية وعقود الموردين

يحقق فريق قيادة الموارد البشرية أكبر فائدة حين يحضر قادة الاستقطاب والتحليلات وشركاء الأعمال معا، لأن نماذج التسرب والمهارات والعدالة لا تنجح إلا إذا اتفقت هذه الوظائف على البيانات وصلاحيات القرار.

قدرات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب

ينتقل المشاركون من قراءة لوحات الموردين إلى مساءلة نماذج المواهب الكامنة خلفها وتحديد مواصفاتها والإشراف عليها.

- تقييم نماذج التسرب وجودة التعيين والتعاقب من حيث الدقة والصلاحية — قرارات استثمار قيادة الموارد البشرية
- تصميم تصنيف للمهارات ومنهج لاستنتاجها يدعم التنقل الداخلي — تخطيط القوى العاملة وإعادة النشر
- اختبار خوارزميات التوظيف والترقية بحثا عن الأثر السلبي والتحيز الوسيط — استقطاب المواهب وعلاقات الموظفين
- تحديد أسئلة العناية الواجبة لأدوات الذكاء الاصطناعي لدى الموردين — مالكو المشتريات والعقود
- بناء إشعارات التفسير وبيانات الموظفين للقرارات الآلية — الموظفون وممثلوهم
- مواءمة استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية مع نظام إدارة وإطار مخاطر — إشراف اللجنة التنفيذية

مصطلحات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب الأساسية

- تحليلات الأفراد — استخدام بيانات الموظفين والقوى العاملة لتفسير نتائج مثل الأداء والارتباط الوظيفي ودوران العمل والتنبؤ بها.
- نموذج التسرب الوظيفي — نموذج تعلم آلة يقدر احتمال مغادرة الموظف خلال فترة محددة.
- استنتاج المهارات — استخلاص القدرات المرجح أن يمتلكها الشخص من سجله الوظيفي ومشاريعه وتعلمه بدلا من الإفصاح الذاتي.
- نسبة الأثر السلبي — معدل اختيار فئة مقسوما على معدل الفئة الأكثر اختيارا، ويستخدم للتنبيه إلى تحيز محتمل.
- المتغير الوسيط — حقل بيانات مثل الحي السكني أو الجامعة يرمز بصورة غير مباشرة إلى خاصية محمية داخل النموذج.
- سوق المواهب الداخلي — منصة تطابق بين الموظفين والأدوار والمشاريع والمهام داخل المؤسسة بالاعتماد على بيانات المهارات.

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب يوما بيوم

اليوم 1: أسواق المواهب وقوى التوظيف الخوارزمي

- التحول نحو التوظيف القائم على المهارات — إعادة صياغة متطلبات الأدوار
- خريطة التعرض للأتمتة — مهام الموارد البشرية التي يغيرها تعلم الآلة
- توقعات الموظفين من عدالة الخوارزميات — الثقة في قرارات الأفراد
- جرد بيانات القوى العاملة — المصادر المتاحة لنماذج المواهب
- تدقيق منظومة تقنيات الموارد البشرية — الفجوات التي تعيق التنبؤ بالمواهب

اليوم 2: أسس تحليلات الأفراد لقادة الموارد البشرية

- سلم التحليلات من الوصفي إلى التنبؤي — تحديد طموح تحليلات الموارد البشرية
- فحوص جودة بيانات أنظمة HRIS وATS — الثقة في مدخلات نماذج المواهب
- اختيار المتغيرات من مدة الخدمة والأداء والأجر — قرارات مدخلات النموذج
- الارتباط مقابل السببية في بيانات الارتباط الوظيفي — تجنب الاستنتاجات الخاطئة
- صياغة أسئلة تحليلات الأفراد — ربط النماذج باهتمامات مجلس الإدارة

اليوم 3: أساليب تعلم الآلة لقرارات المواهب

- نماذج التصنيف لمخاطر التسرب الوظيفي — رصد الموظفين المرجح مغادرتهم
- الانحدار لمحركات الأجر والأداء — تفسير نتائج المكافآت
- تجميع شرائح الموظفين — تكييف عروض التطوير والاحتفاظ
- معالجة اللغة الطبيعية لتعليقات الاستبيانات — إبراز موضوعات الارتباط الوظيفي
- الدقة والضبط والاستدعاء في النماذج — الحكم على صلاحية تنبؤات المواهب

اليوم 4: التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة بالذكاء الاصطناعي

- التنبؤ بالطلب من محركات الأعمال — تقدير احتياجات القوى العاملة المستقبلية
- نمذجة العرض في التنقل الداخلي — توقع فجوات خط إمداد المواهب
- محاكاة السيناريوهات لإعادة الهيكلة — المقارنة بين البناء والاستقطاب والاستعارة
- تقييم مخاطر التعاقب الوظيفي — ترتيب أولويات تغطية الأدوار الحرجة
- لوحات متابعة خطة القوى العاملة — إبلاغ التنفيذيين بفجوات السعة

اليوم 5: خرائط المهارات وأسواق المواهب الداخلية

- تصميم تصنيف المهارات وبنيتها الدلالية — لغة موحدة للقدرات
- استنتاج المهارات من السجلات الوظيفية — كشف قدرات الموظفين الخفية
- مطابقة المهارات المتجاورة — إعادة نشر الموظفين في الأدوار الناشئة
- نماذج أسواق المشاريع والمهام الداخلية — إتاحة مهام التحدي والنمو
- محركات توصية المسارات التعليمية — سد فجوات المهارات ذات الأولوية

اليوم 6: استقطاب المرشحين وفرزهم بالذكاء الاصطناعي

- تحليل لغة الوصف الوظيفي — إزالة الصياغات الإقصائية
- تحليل السير الذاتية ونماذج ترتيب المرشحين — قرارات القوائم المختصرة على نطاق واسع
- تصميم أسئلة المقابلات بالذكاء الاصطناعي التوليدي — اتساق التقييم المنظم
- مساعدات التوظيف الحوارية — تجربة المرشح وقواعد التحويل للبشر
- التنبؤ بجودة التعيين — ربط إشارات الاختيار بالأداء اللاحق

اليوم 7: التنبؤ بالاحتفاظ وتجربة الموظف

- تحليل البقاء لمدة الخدمة — توقيت تدخلات الاحتفاظ
- تفسير محركات مخاطر المغادرة بقيم SHAP — حوارات المديرين مع فرقهم
- اتجاهات المشاعر من الاستبيانات النبضية — إنذار مبكر بمعنويات الفرق
- توصيات الإجراء التالي للاحتفاظ — اختيار التدخل المناسب لكل شريحة
- اختبار التدخلات بمجموعات ضابطة — إثبات أثر الاحتفاظ

اليوم 8: تدقيق التحيز في خوارزميات التوظيف والترقية

- اختبار نسبة الأثر السلبي — كشف التفاوت في نتائج الاختيار
- كشف المتغيرات الوسيطة — إزالة إشارات الخصائص المحمية الخفية
- مفاضلات مقاييس العدالة — اختيار تعريفات التكافؤ لنماذج المواهب
- استبيان العناية الواجبة لخوارزميات الموردين — شراء أدوات الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية
- نقاط المراجعة البشرية — نقض قرارات الرفض الآلي للمرشحين

اليوم 9: أخلاقيات بيانات الموظفين والإشراف على الذكاء الاصطناعي

- نظام إدارة الذكاء الاصطناعي ISO/IEC 42001 — هيكلة المساءلة في الموارد البشرية
- وظائف التخطيط والقياس والإدارة في NIST AI RMF — ضوابط مخاطر نماذج المواهب
- تقليل بيانات الموظفين وإشعارات الموافقة — الخصوصية في تحليلات الأفراد
- بيانات قابلية التفسير للموظفين — الشفافية حول القرارات الآلية
- سجل استخدامات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية — تتبع النماذج والمالكين ومواعيد المراجعة

اليوم 10: ممارسة استراتيجية المواهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي

- مراجعة نموذج التسرب على وحدة أعمال فعلية — أولويات الاحتفاظ
- تطبيق خريطة فجوات المهارات على عائلة وظيفية حرجة — قرارات إعادة التأهيل
- تطبيق تدقيق التحيز على أداة فرز قائمة — معالجة العدالة
- تطبيق سيناريو القوى العاملة على خطة نمو — تسلسل قرارات التعيين
- تجميع استراتيجية المواهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي — خارطة الطريق والضوابط والرعاية التنفيذية

تطبيق الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب بعد الدورة

- إجراء اختبار نسبة الأثر السلبي على آخر دورتين من دورات التوظيف في أداة فرز واحدة، وعرض خيارات المعالجة على رئيس استقطاب المواهب.
- تجربة نموذج لمخاطر التسرب مع تفسيرات قائمة على قيم SHAP في وحدة أعمال واحدة، والاتفاق على أدلة حوار المديرين مع شريك الأعمال في الموارد البشرية.

أسئلة حول الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب

ما الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب، ولماذا يهم الآن؟

هو استخدام تعلم الآلة لتخطيط القوى العاملة ورسم خرائط المهارات وفرز المرشحين والتنبؤ بالاحتفاظ. ويهم الآن لأن هذه النماذج موجودة بالفعل داخل معظم برمجيات الموارد البشرية، والقائد الذي لا يستطيع مساءلتها يرث أخطاءها وتحيزاتها.

من يستفيد أكثر من الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب؟

يستفيد كبار قادة الموارد البشرية أكثر من غيرهم: المديرون ورؤساء الاستقطاب ومديرو تحليلات الأفراد. وتستفيد إذا كنت تعتمد تقنيات الموارد البشرية أو تملك تخطيط القوى العاملة أو تسأل أمام الإدارة عن قرارات تعيين وترقية واحتفاظ عادلة وقابلة للتفسير.

كيف تختلف الدورة المتقدمة في الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب عن دورة عامة في الذكاء الاصطناعي للأعمال؟

تتعمق في قرارات الأفراد تحديدا. فالدورة العامة تغطي حالات الاستخدام عبر الوظائف، أما هذه الدورة فتعالج بالتفصيل على مدى أسبوعين نماذج التسرب واستنتاج المهارات وتدقيق تحيز خوارزميات التوظيف وأخلاقيات بيانات الموظفين.

ماذا تعود به من تدريب الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب؟

تعود باستراتيجية مواهب مدعومة بالذكاء الاصطناعي. وتضم أولويات الاحتفاظ وخريطة لفجوات المهارات وتدقيقا للتحيز في أداة فرز وسيناريوهات للقوى العاملة، مع الضوابط التي تبقي استخدام بيانات الموظفين عادلا وشفافا.

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية وإدارة المواهب: الطريق إلى الأمام

توجه استراتيجية المواهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي أولا قرار أي نماذج المواهب يمول وأيها يوقف. ويستخدمها مديرو الموارد البشرية مع المالية ورؤساء وحدات الأعمال لترتيب التعيين وإعادة التأهيل، ويستخدمها قادة التحليلات لجدولة تدقيقات العدالة. وبعد أول استخدام لها تستحق مراجعة تصنيف المهارات، لأن الأدوار الناشئة تغير سريعا القدرات التي ينبغي أن تبحث عنها النماذج.