JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية

28 يونيو – 2 يوليو 2027

نيويورك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية

المرجع: 30_776 **التاريخ:** 28 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** نيويورك **الرسوم:** GBP 9500

الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى مديري الموارد البشرية وقادة استقطاب المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، ويخرج منها كل مشارك بخطة تبني الذكاء الاصطناعي في التوظيف. فالسير الذاتية المكتوبة بالأدوات التوليدية وأدوات الفرز لدى الموردين غيرت طريقة العثور على المرشحين والحكم عليهم، ولا بد أن تقرر إدارات الموارد البشرية أين تفيد الأتمتة وأين تضر بالإنصاف. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الذكاء الاصطناعي للتوظيف.

لماذا يهم الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية الآن

تؤثر ثلاث قوى في الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية اليوم: موردو أنظمة تتبع المتقدمين والاستقطاب الذين يدمجون نماذج الترتيب في منتجاتهم، والمرشحون الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي التوليدي لتكييف كل طلب، وقواعد العمل والمساواة التي تحمل أصحاب العمل مسؤولية قرارات التوظيف الآلية. فإدارة الموارد البشرية التي تحسن التعامل مع ذلك تشغل الوظائف أسرع وتستطيع تفسير كل قائمة مختصرة. أما التي تسيء التعامل معه فتستبعد أشخاصا مؤهلين وترث تحيزا لا تراه. وتعتمد الدورة على إطار NIST AI RMF NIST AI Risk Management Framework في فحوص الإنصاف والإشراف.

المستفيدون من الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية

- قادة استقطاب المواهب المسؤولون عن قنوات الاستقطاب وقواعد الفرز وزمن التوظيف
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين ينصحون المديرين في قرارات التوظيف واحتياجات القوى العاملة
- مديرو عمليات الموارد البشرية الذين يختارون أنظمة تتبع المتقدمين ونظم معلومات الموارد البشرية ويهيئونها
- مختصو علاقات الموظفين الذين يتابعون مؤشرات الارتباط والمشاعر ودوران العمل
- مديرو التنوع والشمول الذين يراقبون الإنصاف على امتداد مسار التوظيف

وتجني مجموعة التوظيف الداخلي وشراكة الأعمال في الموارد البشرية الفائدة الكبرى حين يحضر قادة الاستقطاب والأنظمة والتنوع فيها معا.

قدرات الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية

يعيد المشاركون بناء كل مرحلة من مراحل التوظيف بوصفها خطوة مدعومة بالذكاء الاصطناعي ومعها فحوص الإنصاف.

- تقييم مراحل التوظيف التي تستفيد من الاستقطاب أو التحليل أو الترتيب الآلي — قرارات ميزانية استقطاب المواهب
- تصميم بطاقات تقييم المقابلات المنظمة — مديرو التوظيف
- حساب نسب الأثر السلبي على القوائم المختصرة التي تنتجها خوارزميات الفرز — مراجعو التنوع والشؤون القانونية
- تحديد أسئلة العناية الواجبة بموردي أدوات التوظيف الذكية — مشتريات تقنية الموارد البشرية
- تطبيق تحليل المشاعر ومؤشرات دوران العمل في تخطيط القوى العاملة — شركاء الأعمال والإدارة المالية
- بناء ضمانات تجربة المرشح ومنها الإفصاح وحق المراجعة البشرية — المتقدمون وسمعة صاحب العمل

مصطلحات الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية الأساسية

- نظام تتبع المتقدمين ATS — برنامج يدير إعلانات الوظائف والطلبات وتقدم المرشحين في مراحل التوظيف.
- تحليل السير الذاتية آليا — استخراج المهارات والخبرات والمؤهلات من السيرة الذاتية بصورة آلية.
- نسبة الأثر السلبي — معدل اختيار فئة مقسوما على معدل اختيار الفئة الأعلى، وتستخدم للتنبيه إلى تحيز محتمل.
- المقابلة المنظمة — مقابلة تطرح الأسئلة الوظيفية نفسها ومقياس التقييم نفسه على كل مرشح.
- تحليل مشاعر الموظفين — استخدام تحليل النصوص على الاستبيانات لرصد المزاج والمخاوف واتجاهات الارتباط.
- تصنيف المهارات — قائمة مشتركة بالمهارات ومستوياتها تستخدم لمطابقة الأشخاص بالأدوار وتخطيط التطوير.

الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية يوما بيوم

اليوم 1: مسار التوظيف في عصر الذكاء الاصطناعي

- رسم مسار التوظيف — مواضع دخول الذكاء الاصطناعي من طلب الشاغر إلى العرض
- الذكاء الاصطناعي التوليدي للأوصاف الوظيفية — لغة منصفة ووضوح الدور
- استخدام المرشحين للذكاء الاصطناعي — فحص الأصالة دون معاقبة المتقدمين
- قواعد العمل والمساواة في القرارات الآلية — مساءلة صاحب العمل
- خط الأساس لمؤشرات التوظيف — زمن التوظيف وجودة التعيين ونسب الانسحاب

اليوم 2: الاستقطاب والفرز بالذكاء الاصطناعي

- الاستقطاب المدعوم بالذكاء الاصطناعي ومجمعات المواهب — توسيع الوصول خارج مواقع الوظائف
- تحليل السير الذاتية وتصنيف المهارات — مطابقة المرشحين بمتطلبات الدور
- خوارزميات الترتيب في نظام تتبع المتقدمين — قراءة الدرجات وحدودها
- روبوتات المحادثة للتوظيف — أسئلة الفرز الأولي وجدولة المقابلات
- تصميم معايير الاستبعاد — تجنب المؤشرات البديلة للخصائص المحمية

اليوم 3: التقييم والمقابلات وتدقيق الإنصاف

- بطاقات تقييم المقابلات المنظمة — أدلة متسقة للجان التوظيف
- أدوات تحليل المقابلات وتفريغها نصيا — دعم الحكم البشري لا استبداله
- اختبار نسبة الأثر السلبي — فحص القوائم المختصرة بحثا عن فروق بين الفئات
- تدقيق تحيز خوارزميات التوظيف — مراجعة البيانات والخصائص والنتائج
- قائمة العناية الواجبة بالموردين — القابلية للتفسير والتحقق وحقوق البيانات

اليوم 4: تخطيط القوى العاملة ورؤى الموظفين

- تخطيط القوى العاملة المدعوم بالذكاء الاصطناعي — توقعات الطلب حسب الدور والمهارة
- تحليل مشاعر الموظفين — تحويل تعليقات الاستبيانات إلى محاور عمل
- مؤشرات خطر ترك العمل — استخدام أخلاقي في محادثات الاحتفاظ
- مساعدات التهيئة الوظيفية — أسئلة الأيام التسعين الأولى والوصول إلى المعرفة
- إشعارات خصوصية بيانات الموظفين — الموافقة والغرض وحدود الاحتفاظ

اليوم 5: تطبيق خطة تبني الذكاء الاصطناعي في التوظيف

- شبكة ترتيب أولويات حالات الاستخدام — تطبيق رسم المسار والمؤشرات
- جدول فحوص الإنصاف — تطبيق نسبة الأثر السلبي وتدقيق التحيز
- ضمانات تجربة المرشح — الإفصاح والتظلم والمراجعة البشرية
- إحاطة التغيير لمديري التوظيف — تطبيق انضباط بطاقات التقييم
- خطة تبني الذكاء الاصطناعي في التوظيف — حالات الاستخدام والمسؤولون والضمانات والمؤشرات

تطبيق الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية بعد الدورة

- إجراء فحص لنسبة الأثر السلبي على آخر حملتي توظيف فرزهما نظام تتبع المتقدمين.
- إعادة كتابة ثلاثة أوصاف وظيفية كثيرة الطلب بالذكاء الاصطناعي التوليدي واختبارها مع مديري التوظيف من حيث شمول اللغة.

أسئلة حول الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية

ما الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية ولماذا يهم الآن؟

الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية هو استخدام أدوات الاستقطاب والفرز والتحليل والمساعدات الذكية في عمليات التوظيف وشؤون الأفراد. ويهم الآن لأن الموردين يدمجونه افتراضيا، والمرشحين يستخدمونه أيضا، وأصحاب العمل يبقون مسؤولين عن القرارات الآلية في التجزئة والرعاية الصحية.

من أكثر الأدوار استفادة من دورة الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية؟

يستفيد أكثر قادة استقطاب المواهب وشركاء الأعمال ومديرو عمليات الموارد البشرية ومختصو علاقات الموظفين ومديرو التنوع. وتستفيد أنت إذا كنت تختار أدوات التوظيف أو تضع قواعد الفرز.

كيف يختلف الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية عن دورة متقدمة أطول في تحليلات الموارد البشرية؟

دورة الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية دورة تطبيقية تتمحور حول مسار التوظيف وفحوص إنصافه. أما الدورة المتقدمة الأطول فتتعمق في أساليب تعلم الآلة وأسواق المواهب الداخلية واستراتيجية المواهب على مستوى المؤسسة.

ماذا تعود به من دورة الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية؟

تعود بمجموعة مرتبة من حالات استخدام الذكاء الاصطناعي في مسار التوظيف لديك. ولكل حالة مسؤول وجدول لفحوص الإنصاف وضمانات للمرشحين.

الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدارة الموارد البشرية: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة تبني الذكاء الاصطناعي في التوظيف أولا مرحلة التوظيف التي تتلقى الدعم الآلي التالي. ويعتمد عليها قادة الاستقطاب وشركاء الأعمال ومدير التنوع للاتفاق على الأدوات والضمانات والمؤشرات. وبعد أول دورة توظيف تستحق نتائج الأثر السلبي وملاحظات المرشحين مراجعة جديدة، لأنها تبين إن كانت مكاسب السرعة قد جاءت على حساب الإنصاف.