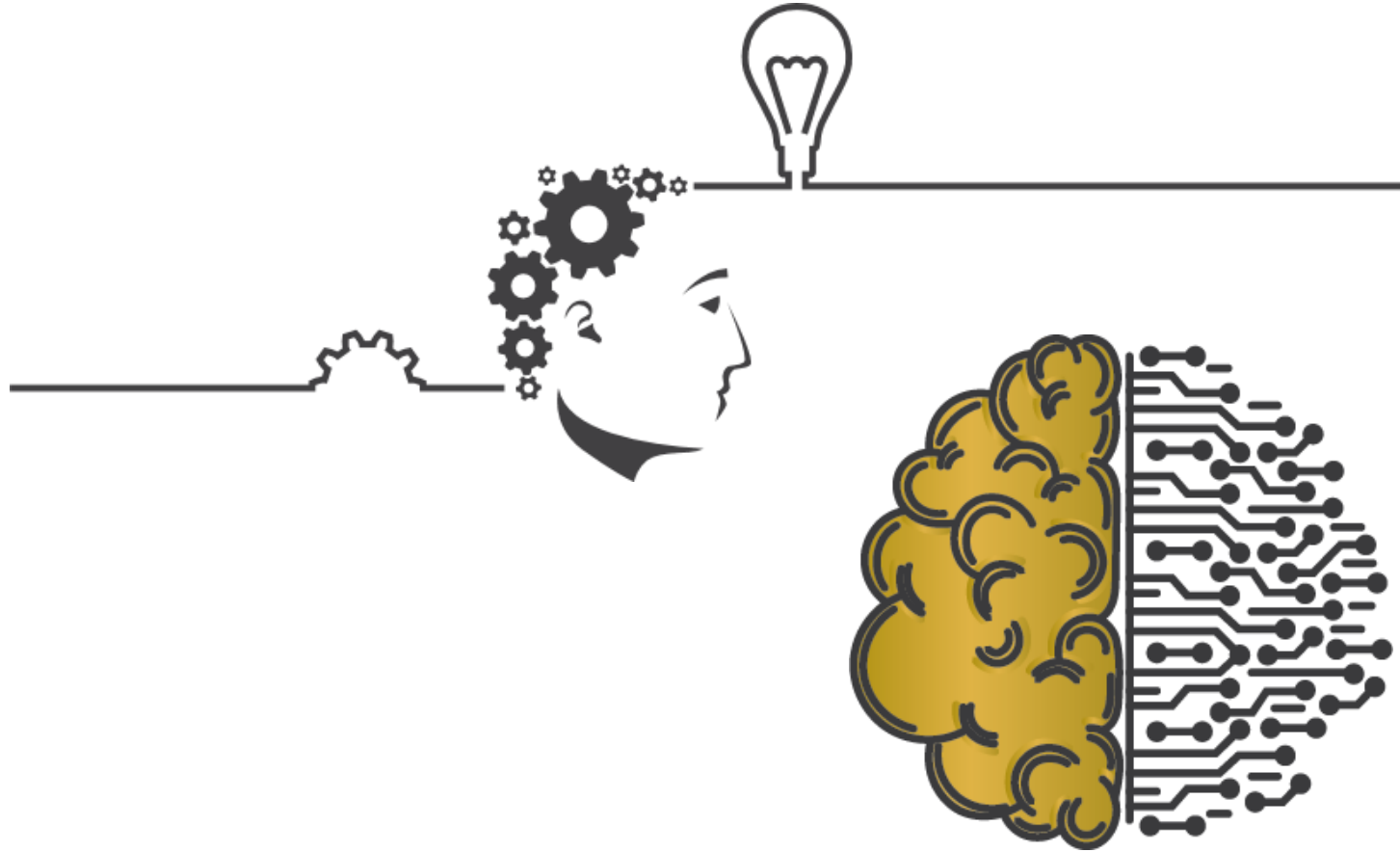


يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب

العرض الفني لبرنامج

تقنيات الأنظمة الخبيرة والذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية



المقدمة

يشهد عالم إدارة الموارد البشرية تحولاً جذرياً بفضل التقنيات الحديثة، وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة. لم يعد الذكاء الاصطناعي مقتصرًا على الجوانب التقنية، بل أصبح أداة أساسية في دعم القرارات الاستراتيجية للموارد البشرية، بدءًا من التوظيف، وتخطيط القوى العاملة، ورسم المسارات الوظيفية، وصولاً إلى تحديد الاحتياجات التدريبية وصياغة خطط التطوير. يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بأساسيات تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بطريقة عملية ومبسطة..

أهداف البرنامج

الهدف العام للبرنامج : تمكين المشاركين من فهم واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة لدعم إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءتها في مجالات التخطيط والتوظيف والتطوير.

الأهداف التفصيلية :

سيتمكن المشاركون في نهاية هذا البرنامج التدريبي مما يلي:

- التعرف على مفهوم الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة وتطبيقاتهما في إدارة الموارد البشرية.
- استخدام أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات المتعلقة بالموظفين.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف الذكي واختيار الكفاءات.
- الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد البشرية ورسم المسارات الوظيفية.
- التعرف على آليات تحديد الاحتياجات التدريبية باستخدام تقنيات تحليل البيانات.
- بناء خطط تطوير وتقييم أداء مستندة على التحليلات الذكية.
- إدراك الاعتبارات الأخلاقية وحوكمة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

محاوور البرنامج:

❖ المحور الأول: مدخل إلى الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة :

- مفهوم الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة.
- تطور استخدام الذكاء الاصطناعي في الأعمال.
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية عالميًا.

❖ المحور الثاني : الذكاء الاصطناعي في تخطيط الموارد البشرية :

- التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- تحليل فجوات المهارات. (Skills Gap Analysis)
- دعم اتخاذ القرار في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

❖ المحور الثالث: الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار:

- أنظمة التوظيف الذكية. (ATS & AI Recruitment Tools)
- تحليل السير الذاتية باستخدام معالجة اللغة الطبيعية. (NLP)
- خوارزميات التنبؤ بأداء الموظف وملاءمته للوظيفة.
- تقليل التحيز في التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي.

❖ المحور الرابع : الذكاء الاصطناعي في تطوير الموظفين والمسار الوظيفي

- الاختبارات السيكومترية المبنية على الذكاء الاصطناعي ودورها في تحديد الميول والمحفزات والجدارات السلوكية والتقنية
- رسم المسارات الوظيفية باستخدام الذكاء الاصطناعي وبمساعدة الاختبارات السيكومترية.
- أنظمة الإرشاد الذكي والتوصية بالوظائف.
- ربط التقييم بالأداء وتطوير الكفاءات.

❖ المحور الخامس : الذكاء الاصطناعي في التدريب وتحديد الاحتياجات

- تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- أنظمة التعلم التكيفي.(Adaptive Learning Systems)
- تصميم خطط تدريبية ذكية تعتمد على الذكاء الاصطناعي.

❖ المحور السادس : التحديات والاعتبارات الأخلاقية

- الحوكمة في استخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- مخاطر التحيز الخوارزمي وحماية بيانات الموظفين.
- أفضل الممارسات في دمج الذكاء الاصطناعي بيئة العمل.

الفئة المستهدفة:

- ❖ مدراء الموارد البشرية.
- ❖ مسؤولو التطوير والتدريب.
- ❖ محللو بيانات الموارد البشرية (HR Analysts).
- ❖ موظفو إدارات التخطيط الاستراتيجي والتوظيف.
- ❖ المهتمون بتطبيقات الذكاء الاصطناعي في العمل الإداري..

الجدارات المستهدفة:

- ❖ الجدارات التقنية: التعرف على أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي الأساسية.
- ❖ الجدارات التحليلية: تحليل بيانات الموظفين ودعم اتخاذ القرار.
- ❖ الجدارات الاستراتيجية: ربط الذكاء الاصطناعي برؤية الموارد البشرية طويلة المدى.
- ❖ الجدارات الإدارية: تحسين عمليات التوظيف والتطوير.
- ❖ الجدارات الأخلاقية: الالتزام بمبادئ الشفافية وحماية البيانات.

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- الأفلام والفيديو.
- دراسات حالة وورش العمل.

العائد من البرنامج

على المؤسسة:

- تحسين جودة التوظيف واختيار الكفاءات.
- خفض التكاليف وزيادة الكفاءة التشغيلية في إدارة الموارد البشرية.
- بناء خطط تنموية وتدريبية قائمة على تحليل واقعي وموضوعي.
- دعم التحول الرقمي والابتكار في بيئة العمل.

على المشارك:

- امتلاك أساسيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته العملية في الموارد البشرية.
- تطوير القدرة على تحليل البيانات لاتخاذ قرارات أفضل.
- تعزيز مهارات التخطيط الوظيفي والتدريب الذاتي.
- زيادة فرص التميز والتطور الوظيفي في بيئة عمل حديثة