وإدارة الأفراد الدورة التدريبية: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

يوليو ٢٠٢٦ ٣١ - ٢٧

برلين

(للشخص الواحد) ٤٩٠٠ €

Ref: #AI6158_242643

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

الأفراد، وهي مصممة التدريبية المتخصصة حول تطبيقات الذكاء الاصطناعي يقدم BIG BEN Training Center هذه الدورة وخبراء التعلم والتطوير، الذين يسعون إلى لمديري الموارد البشرية، وأخصائيو التوظيف، ومديري في الموارد البشرية وإدارة في عالم الأعمال الآلي (ML) لتحويل ممارسات الموارد البشرية الاستفادة من قوة الذكاء الاصطناعي (AI) والتعلم المواهب، حيوية لتبسيط العمليات، واتخاذ قرارات المتطور، يُعد الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية وتعزيز إدارة رأس المال البشري. AI-powered) مفاهيم مثل التوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي مستنيرة، وتحسين تجربة الموظفين. ستغطي الدورة أداة وأتمتة مهام الموارد البشرية الروتينية. التنبؤ بالاحتفاظ بالمواهب، تخصيص برامج التدريب ، تحليل أداء الموظفين،(Recruitment إنتاجية. تهدف الاصطناعي لتحسين عملية التوظيف، وتعزيز مشاركة سيتعلم المشاركون كيفية تطبيق أدوات الذكاء والتطوير، الذكاء الاصطناعي في مجالهم، وتطوير الدورة إلى تمكين محترفي الموارد البشرية من فهم الموظفين، وبناء قوة عاملة أكثر أولريش الرقمي في أقسامهم. نستلهم في هذه الدورة من أعمال استراتيجيات موارد بشرية ذكية، وقيادة التحول إمكانات استراتيجيًا في الأعمال، وأن الذكاء ، الذي ركز على أن الموارد البشرية يجب أن Dave Ulrich، (Dave Ulrich) البروفيسور ديف الموارد ستقدم الدورة دراسات حالة واقعية لشركات رائدة الاصطناعي يمكن أن يكون أداة قوية لتحقيق ذلك. تكون شريكًا الذكاء الاصطناعي في وظائف

والتطبيقية.[1] البشرية، مما يعزز فهم المشاركين للجوانب العملية نجحت في تطبيق

لـ: الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديري الموارد البشرية.
- أخصائيو التوظيف.
- مديري المواهب.
- خبراء التعلم والتطوير.
- أخصائيو علاقات الموظفين.
- محللي بيانات الموارد البشرية.
- مديري شؤون الموظفين.
- المدراء التنفيذيين.
- المستشارين في التكنولوجيا البشرية.
- رواد الأعمال في مجال الموارد البشرية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الموارد البشرية والاستشارات الإدارية.
- التقنية (شركات البرمجيات والذكاء الاصطناعي).
- الخدمات المالية.
- التجزئة والتجارة الإلكترونية.
- الرعاية الصحية.
- التعليم.
- التصنيع.
- الاتصالات.
- الجهات الحكومية وما في حكمها.
- الخدمات المهنية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- قسم الموارد البشرية.
- قسم التوظيف.
- قسم التعلم والتطوير.
- قسم إدارة المواهب.
- قسم شؤون الموظفين.
- قسم التحليلات (HR Analytics).
- قسم الابتكار.
- الإدارة العليا.
- قسم العمليات.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- البشرية.ا فهم دور الذكاء الاصطناعي في تحويل وظائف الموارد
- واختيار المرشحين.ا تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف
- بالموظفين.ا استخدام التحليلات التنبؤية لتحسين الاحتفاظ
- الاصطناعي.ا تخصيص برامج التدريب والتطوير باستخدام الذكاء
- الكفاءة.ا أتمتة مهام الموارد البشرية الروتينية لزيادة
- الذكية.ا تحليل أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة
- الاصطناعي.ا تحسين مشاركة الموظفين وتجربتهم من خلال الذكاء
- الاصطناعي في الموارد البشرية.ا فهم التحديات الأخلاقية والقانونية لتطبيق الذكاء
- الاصطناعي.ا تطوير استراتيجيات موارد بشرية مدعومة بالذكاء
- قيادة التحول الرقمي في قسم الموارد البشرية.ا

منهجية الدورة التدريبية:ا

في الموارد منهجية تدريبية عملية وتفاعلية، تهدف إلى تمكين يعتمد BIG BEN Training Center في هذه الدورة على والتعلم الآلي في سياق البشرية بفعالية. تشمل المنهجية محاضرات نظرية حول المشاركين من تطبيق الذكاء الاصطناعي تستخدم أدوات ومنصات الذكاء الاصطناعي الموارد البشرية، بالإضافة إلى ورش عمل تطبيقية مفاهيم الذكاء الاصطناعي مدعومة بالذكاء بيانات الموظفين، وبناء نماذج تنبؤية للاحتفاظ المتاحة للموارد البشرية. سيقوم المشاركون بتحليل مكثفة رائدة أحدثت فرقًا باستخدام الذكاء الاصطناعي. سيتم التركيز على دراسات حالة واقعية بالمواهب، وتصميم عمليات توظيف الجماعي والمناقشات المشاركين للجوانب العملية والتحديات المرتبطة الاصطناعي في إدارة الأفراد، مما يعزز فهم لشركات يتلقى المشاركون تغذية راجعة منتظمة من لتبادل الخبرات وتطوير استراتيجيات موارد بشرية بالتطبيق. سيتم تشجيع العمل الاصطناعي. وظائف الموارد البشرية من خلال تطبيقات الذكاء المدربين الخبراء لضمان تطوير مهاراتهم في تحويل مبتكرة.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الموارد البشرية. الوحدة الأولى: الذكاء الاصطناعي: محرك الابتكار في

- مقدمة إلى الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي.
- تطور الذكاء الاصطناعي في قطاع الموارد البشرية.
- الموارد البشرية. أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة وفعالية
- الموارد البشرية. دور البيانات الضخمة في تمكين الذكاء الاصطناعي في
- الاصطناعي. الفرق بين أتمتة الموارد البشرية التقليدية والذكاء
- في الموارد البشرية. الفرص والتحديات الرئيسية لتبني الذكاء الاصطناعي
- حياة الموظف. نظرة عامة على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دورة

واكتساب المواهب. الوحدة الثانية: الذكاء الاصطناعي في التوظيف

- أتمتة عملية البحث عن المرشحين وتصفيتهم.
- الذكاء الاصطناعي. تحليل السير الذاتية ومطابقة المهارات باستخدام
- تقنيات المقابلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- التنبؤ بنجاح المرشحين وأدائهم المستقبلي.
- تقليل التحيز في عملية التوظيف.
- بناء تجربة مرشح محسنة بالذكاء الاصطناعي.
- دراسات حالة لتوظيف مدعوم بالذكاء الاصطناعي.

وتطوير المواهب. الوحدة الثالثة: الذكاء الاصطناعي في إدارة الأداء

- المستمرة. تحليل أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة
- والاحتفاظ بالموظفين. التنبؤ بالتراجع الوظيفي ((Employee Churn)
- تخصيص مسارات التعلم والتطوير للموظفين.
- موجهة. تحديد الفجوات في المهارات وتصميم برامج تدريبية
- بناء فرق عمل متوازنة وفعالة بالذكاء الاصطناعي.
- الذكاء الاصطناعي لتحليل مشاركة الموظفين ورضاهم.
- الاصطناعي. أمثلة على منصات إدارة الأداء المدعومة بالذكاء

تجربة الموظف. الوحدة الرابعة: أتمتة مهام الموارد البشرية وتعزيز

- الإجازات). أتمتة المهام الإدارية الروتينية (الرواتب،
- البشرية. روبوتات الدردشة والمساعدين الافتراضيين للموارد
- تخصيص التواصل مع الموظفين.
- الذكاء الاصطناعي في إدارة المنافع والتعويضات.
- تحليل المشاعر (Sentiment Analysis) للموظفين.
- تحسين تجربة الإعداد (Onboarding Experience).
- تطبيق عملي لأتمتة مهام الموارد البشرية.

الموارد البشرية ومستقبلها. الوحدة الخامسة: أخلاقيات الذكاء الاصطناعي في

- (التحيز، الخصوصية). التحديات الأخلاقية في استخدام الذكاء الاصطناعي
- الاصطناعي. العدالة والشفافية والمساءلة في قرارات الذكاء
- حماية بيانات الموظفين والامتثال للوائح.
- البشرية. بناء إطار حوكمة للذكاء الاصطناعي في الموارد
- البشرية. التوجهات المستقبلية للذكاء الاصطناعي في الموارد
- البشرية. التعاون بين الإنسان والآلة في وظائف الموارد
- كيفية قيادة التحول الرقمي في قسم الموارد البشرية.

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٥٢٠- بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام،

ساعة تدريبية.ٰ راحة وأنشطة تفاعلية،ٰ ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

ضمان أن هذه الأنظمة الاصطناعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف مع تزايد اعتماد أقسام الموارد البشرية على الذكاء

مما يؤثر على التنوع والإنصاف؟ لا تعزز التحيزات الموجودة أو تخلق تحيزات جديدة، والأداء، كيفٰ يمكن للمؤسسات

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

لإدارة الأفراد. ما يميزنا تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، مع تتميز هذه الدورة بتركيزها العملي والشامل على الحالية. السيناريوهات الواقعية للموارد البشرية، مما يتيح هو دمج الأسس النظرية للذكاء الاصطناعي مع إبراز الجوانب الحيوية تجربة الموظفين، مع نغطي مجموعة واسعة من المواضيع، من التوظيف المدعوم للمشاركين القدرة على تحويل عملياتهم الدورة تركز على تزويد المشاركين بالمهارات التركيز على أفضل الممارسات والتحديات الأخلاقية. بالذكاء الاصطناعي إلى تحسين يجعلها ضرورية لأي محترف موارد اتخاذ القرار، وبناء قوة عاملة أكثر فعالية اللازمة لتبسيط مهام الموارد البشرية، وتحسين بشرية يسعى للتميز في هذا المجال المتطور. وإنتاجية، مما