

النشرة الفنية لورشة عمل
الذكاء الاصطناعي لمحترفين الموارد البشرية
AI for HR Professionals

ورشة عمل، البحر الميت
2025/05/29-28م

بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب :	يومين، (10) ساعات
مكان الانعقاد :	عمان، البحر الميت (قاعات فندق موفنبيك البحر الميت)
تاريخ الانعقاد :	28 – 29 / 05 / 2025م
توقيت التدريب :	10:00 صباحا لغاية 03:00 ظهرا
شهادة التدريب :	شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود)
لغة التدريب :	اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

- أساليب التدريب :
- أسلوب العصف الذهني.
 - أسلوب السيناريوهات والحلول.
 - أسلوب تقديم الحلول والممارسات.
 - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
 - الحالات العملية من واقع بيئة عمل المؤسسات الاردنية المشاركة في الورشة.

- الفئة المستهدفة :
- العاملين في ادارة وتخطيط الموارد البشرية.
 - العاملين في التدريب والتطوير والتعليم وإدارة المواهب.
 - العاملين في التطوير المؤسسي وإدارة الأداء وشركاء الموارد البشرية.
 - المحليين في إدارات الموارد البشرية واقسام تخطيط الموارد البشرية والجودة

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:

في الوقت الحاضر، تقوم الثورة الرقمية بتغيير الأعمال على نطاق واسع، ولعل واحدة من أكثر القطاعات تأثراً بهذه التغييرات هي إدارة الموارد البشرية (HR) يقوم الذكاء الاصطناعي (AI) بتحويل الطريقة التي تعمل بها المؤسسات، وتعمل العمليات والأنظمة التقليدية على التكيف مع هذه الدمج الجديد، في وقت الذكاء الاصطناعي يجعل العمليات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية أكثر فعالية ودقة، ويفتح الباب للإبتكار والتحسينات الجديدة.

الذكاء الاصطناعي يساعد في تسريع عملية التوظيف عن طريق فحص السير الذاتية والتطبيقات بسرعة ودقة عالية، ويمكنه التحقق من الخلفيات والمعلومات المقدمة، وتقديم التوصيات بشأن المرشحين الأكثر ملاءمة، وعلى صعيد التطوير والتدريب يقدم الذكاء الاصطناعي فرصاً جديدة للتدريب والتطوير، حيث يمكنه تقديم برامج تدريبية شخصية تتوافق مع احتياجات وقدرات كل موظف.

باستخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن لإدارة الموارد البشرية تحليل الأداء بطرق جديدة، حيث يمكن للذكاء الاصطناعي تحديد الأنماط والاتجاهات وتقديم تقييمات أداء أكثر دقة وفعالية، وعلى الرغم من الفوائد العديدة، هناك تحديات تواجه الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية، منها القلق من فقدان الوظائف، والمشاكل الأخلاقية والقانونية المتعلقة بالخصوصية والأمان والتحيز.

للمضي قدماً، يجب أن نبني بيئة تعاونية بين الذكاء الاصطناعي والبشر كما يجب أن نرى الذكاء الاصطناعي كأداة تُعزز من قدرات البشر، وليس كبديل لهم. في يوفر وقت الذكاء الاصطناعي (AI) العديد من الفرص لتحسين الاحترافية والمهنية في مجموعة متنوعة من الصناعات والقطاعات. هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين الأداء المهني والاحترافي.

مع استخدام الذكاء الاصطناعي، يمكن توقع تحقيق نتائج أفضل في الأداء المهني والاحترافي. ومع ذلك، يجب أن نكون على علم أيضاً بالتحديات والقضايا التي قد تنشأ، مثل القضايا الأخلاقية والأمنية المرتبطة بالخصوصية والبيانات، والحاجة إلى تطوير مهارات جديدة للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة.

إدارة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي ستكون مزيجاً من التكنولوجيا والعمل البشري - يستخدم الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات والمهام، بينما يقدم البشر الرؤية والتوجيه الاستراتيجي. باستخدام الذكاء الاصطناعي بشكل فعال، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تركز أكثر على توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية.

تعتمد هذه الورشة على منهجية عملية في جمع وهيكلة وتحليل البيانات المتعلقة بممارسات الموارد البشرية في مجالات تخطيط القوى العاملة، إدارة الأداء، التنوع والشمولية، التدريب والتطوير، الاستقطاب والاستبقاء، القيادة وإشراك الموظفين، كما سيتناول العديد من المواضيع والتي تقوم على أفضل الممارسات المهنية في الذكاء الاصطناعي واثره على الموارد البشرية بهدف الارتقاء بطبيعة عمل الموارد البشرية في المؤسسات وتحسين مستقبل مؤسساتهم عبر اتباع منهجية علمية وغير متحيزة في اتخاذ القرارات.

ملخص ورشة العمل:

مع تطور الذكاء الاصطناعي، أصبح من الممكن التعامل مع المهام التقليدية في الموارد البشرية بطريقة أكثر ذكاءً وكفاءة. بداية من تصنيف السير الذاتية واختيار المرشحين المثاليين، وصولاً إلى تقييم الأداء وتوقع احتياجات التدريب، يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تسريع اتخاذ القرارات وتقليل التكاليف. تهدف الورشة إلى تمكين محترفي الموارد البشرية من فهم كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يحدث تحولاً في طريقة إدارة الأشخاص، من خلال أدوات وتقنيات حديثة تدعم عمليات التوظيف، التدريب، التقييم، والتحفيز. كما يتناول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات البشرية، التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية، ورفع مستوى تجربة الموظفين. كما سنستعرض كيفية استفادة المختصين في الموارد البشرية من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة وتقديم حلول مبتكرة لإدارة القوى العاملة. نتطلع إلى رحلة تعليمية مثيرة ومفيدة، حيث سيتمكن المحترفون من اكتساب المهارات اللازمة للابتكار في إدارة الموارد البشرية باستخدام الذكاء الاصطناعي.

أهداف تنفيذ الورشة:

في نهاية التدريب وعند المشاركة في البرنامج التدريبي مع الجهود سيكون المشاركون ملمين بما يلي:

- توظيف الابتكار وتقنيات الذكاء الاصطناعي في عمل إدارة الموارد البشرية، وتدريب وتنمية وتطوير الكفاءات المتخصصة والقدرات لموظفي الموارد البشرية في مجال الذكاء الاصطناعي.

- استخدام التكنولوجيا والأنظمة الذكية التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي في تحسين وتيسير عمليات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات
- تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وزيادة الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين، وتعزيز رضاهم والحفاظ على موظفين موهوبين ومرتاحين في المؤسسة.
- الاستثمار الأمثل من خلال مواكبة الثورة الصناعية الرابعة، تحسين تجربة الموظفين وتيسير إدارة العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية.
- تحليل أداء الموظفين من خلال الذكاء الاصطناعي الذي يحدد نقاط الضعف التي تتطلب تحسينها في المهارات والخبرات والمعرفة، ومن ثم يُزود الموظف بها.
- التحديات المستقبل المتعلقة برأس المال البشري في عصر الذكاء الاصطناعي وانتزعت الأشياء وابتكار الحلول التدريبية لها.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

- مفاهيم وتقنيات الذكاء الاصطناعي.
- مقارنة بين الذكاء الاصطناعي والذكاء البشري.
- أهداف تطبيق استراتيجيات الذكاء الاصطناعي في الدول المتقدمة.
- خطوات بناء فريق عمل الذكاء الاصطناعي، وتشكيل فرق عمل الذكاء الاصطناعي.
- صياغة الخطط الاستراتيجية وفقاً لمنهجية الذكاء الاصطناعي.
- دور الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اختيار الموظفين.

المحور الثاني: مجالات استخدامات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

- التوظيف والتعيين.
- إدارة المواهب والاستقطاب.
- التطوير والتدريب والتعلم.
- تقييم الاداء والعلامة التجارية.
- تحسين القرارات ونوعيتها.
- تحسين الكفاءة والإنتاجية.
- تحسين التدريب والتطوير المهني
- الكوتش والمينتورنج في المؤسسة.
- إدارة وظائف وعمليات الموارد البشرية.

المحور الثالث: تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

- تطبيقات إدارة الأداء.
- تطبيقات التوظيف.
- تطبيقات التنوع والشمول.
- تطبيقات التطوير والتدريب.

المحور الرابع: مستقبل الموارد البشرية في وجود الذكاء الاصطناعي

- التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية في الموارد البشرية.

- تهيئة جميع فئات الموظفين لتقبل هذا التطور والتفاعل معه.
- أدوات ابتكارية تساعد على تطوير العملية التدريبية.
- تحليل البيانات الضخمة لبيانات الموظفين.
- التدريب الذكي والمحاكاة بواسطة تقنيات الـ VR & AR.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على تحليل البيانات الضخمة
- مهارات الموظف الرقمي (Digital Citizen) القادر على التعامل مع مثل هذه التقنيات.
- دعم المبادرات الابتكارية وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى بناء قاعدة قوية في مجال التدريب والتطوير.

انتهت النشرة الفنية