



النشرة الفنية لورشة

الاتجاهات الحديثة في قيادة الموارد البشرية في عصر

الذكاء الاصطناعي: لتحقيق الاستدامة والنمو

Leading HR in the AI Era: Driving Sustainable Growth

(1) يوم، (5) ساعات

يبدأ بتاريخ 2026/05/13م

تدريب صفي

بطاقة معلومات الورشة:

مدة التدريب :	(1) يوم، (5) ساعات
مكان الانعقاد :	طرابلس - ليبيا
تاريخ الانعقاد :	2026/05/13م
توقيت التدريب :	يحدد قبل أسبوع من بدء التدريب
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.

- الفئة المستهدفة :**
- مدراء إدارة الموارد البشرية والتدريب.
 - المتخصصين في مجالات الموارد البشرية.
 - المدراء التنفيذيون المهتمون بتأثير الذكاء الاصطناعي على القوى العاملة.
 - المهتمين وكل من ترويه مناسبة.

ملخص ورشة العمل:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، لم تعد الموارد البشرية مجرد وظيفة إدارية، بل أصبحت شريكاً استراتيجياً يقود التغيير ويصنع القيمة. ومع التطور المتسارع في تقنيات الذكاء الاصطناعي، تواجه القيادات في الموارد البشرية تحديات وفرصاً غير مسبوقة تتطلب فكراً قيادياً حديثاً، وقدرة على التكيف، واتخاذ قرارات قائمة على البيانات.

تركز ورشة العمل "الاتجاهات الحديثة في قيادة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي لتحقيق الاستدامة والنمو" على تمكين القيادات والعاملين في الموارد البشرية من فهم التحولات المتسارعة التي أحدثها الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل، ودوره المحوري في تطوير ممارسات القيادة وإدارة رأس المال البشري.

كما تستعرض الورشة أحدث التطبيقات الذكية في مجالات التوظيف، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، وتحليل بيانات الموارد البشرية، مع التركيز على تعزيز تجربة الموظف وتحسين جودة القرارات الإدارية. كما تناقش التحديات الأخلاقية والتنظيمية المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي، ودور القيادة الواعية في إدارة التغيير وبناء ثقافة مؤسسية مرنة ومستدامة.

وتسلط الورشة الضوء على مفهوم استدامة الموارد البشرية وأهميته في دعم النمو المؤسسي، من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وتطوير مهارات المستقبل، وقيادة الفرق المرنة والهجينة. وفي ختام الورشة، يعمل المشاركون على إعداد خطة عمل تطبيقية تساعدهم على توظيف الذكاء الاصطناعي بفعالية في بيئات عملهم، بما يحقق التوازن بين الابتكار والتأثير الإنساني.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة القيادة الاستراتيجية.
- جدارة بناء موارد بشرية مستدامة.
- جدارة قيادة التغيير والتحول الرقمي.
- جدارة تحليل بيانات الموارد البشرية لدعم القرارات.
- جدارة استخدام الذكاء الاصطناعي وأدوات HR الحديثة.
- جدارة تطوير مهارات المستقبل وتعزيز النمو المؤسسي.

أهداف ورشة العمل:

تهدف ورشة العمل الى تمكين المشاركين من عدة أمور، مبينة بالتفاصيل كما هي أدناه:

- فهم التحولات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتأثير الذكاء الاصطناعي على ممارسات القيادة واتخاذ القرار.
- استخدام أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات التوظيف، إدارة الأداء، والتطوير المهني.
- تصميم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تدعم الاستدامة المؤسسية وتحقق النمو المستدام.
- تقييم المخاطر والتحديات الأخلاقية المرتبطة بتوظيف الذكاء الاصطناعي، وضمان الاستخدام المسؤول.

المحاور الرئيسية للورشة:

المحور الأول: قيادة الموارد البشرية في ظل الذكاء الاصطناعي

- الذكاء الاصطناعي وأنواعه المختلفة ومستويات تطوره.
- دور قائد الموارد البشرية كوكيل للتغيير في عصر التحول الرقمي.
- الفرق بين الأتمتة البسيطة والذكاء الاصطناعي التوليدي والتحليلي.
- استشراف المهارات القيادية المستقبلية المطلوبة بحلول عام 2030 .
- مساهمة الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة وسرعة القرارات الإدارية.

المحور الثاني: التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية

▪ الاستقطاب والتوظيف الذكي:

- استخدام روبوتات الدردشة للرد على استفسارات المتقدمين وتوجيههم.
- تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل كميات كبيرة من السير الذاتية ومطابقتها مع متطلبات الوظيفة بدقة وسرعة.
- استخدام التحليلات التنبؤية لتحديد المرشحين الذين من المرجح أن ينجحوا ويستمرروا في العمل.
- مقابلات الفيديو المدعومة بالذكاء الاصطناعي: تحليل تعابير الوجه ونبرة الصوت لتقييم المهارات السلوكية.

▪ إدارة الأداء وتطوير المواهب:

- تصميم وتتبع مؤشرات أداء تعتمد على البيانات اللحظية والتحليلات التنبؤية.
- التحول من التقييمات السنوية إلى نماذج التقييم المستمر المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

- استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل المهارات الحالية للموظفين وتحديد الاحتياجات التدريبية الفردية.
- مطابقة الموظفين مع الموجهين المناسبين بناءً على الأهداف والمهارات.

▪ تحليل بيانات الموظفين واتخاذ القرارات:

- استخدام نماذج الذكاء الاصطناعي لتحديد الموظفين المعرضين لخطر الاستقالة واتخاذ إجراءات استباقية.
- فهم رضا الموظفين ومشاركتهم من خلال تحليل البيانات النصية من الاستبيانات والملاحظات.
- تحسين تجربة الموظف بناءً على البيانات لتحسين الرضا والإنتاجية.

المحور الثالث: الأخلاقيات والتحديات في عصر الذكاء الاصطناعي

- دور القيادة في إدارة المرحلة الانتقالية وضمان سلاسة التحول.
- تحقيق العدالة والشفافية في الخوارزميات وتجنب الانحياز الرقمي.
- استراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير لدى الموظفين تجاه التقنيات الجديدة.
- ضمان الخصوصية وحماية بيانات الموظفين الحساسة في الأنظمة الذكية.

المحور الرابع: الاستدامة والنمو المؤسسي

- التخطيط الاستراتيجي الذكي للقوى العاملة.
- تحديد وإدارة المواهب ذات الإمكانيات العالية.
- دور القائد في خلق بيئة محفزة للابتكار والتجربة.
- آليات تحفيز الموظفين على التعلم الذاتي المستمر لمواكبة التطورات.
- تعريف استدامة الموارد البشرية كعنصر أساسي لاستقرار المؤسسة.

إنتهت النشرة الفنية ،