MERCURY

دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية - المستوى الممارس: التوظيف الذكي وتحليلات القوى العاملة

فبراير 2027

دبي (الإمارات العربية المتحدة)

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية - المستوى الممارس: التوظيف الذكي وتحليلات القوى العاملة

المرجع: 120828_141349 **التاريخ:** 7 – 11 فبراير 2027 **المكان:** دبي (الإمارات العربية المتحدة) **الرسوم:** Euro 4900

دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية - المستوى الممارس دورة تدريبية مدتها أسبوع تنقل أدوات الذكاء الاصطناعي إلى مهام الموارد البشرية اليومية: فرز السير الذاتية، وتصميم روبوت محادثة للموظفين، وقراءة نماذج التنبؤ بدوران الموظفين، وفحص التحيز في نتائجها. وهي موجهة إلى ممارسي التوظيف وخدمات الموظفين وتقارير القوى العاملة، وتعود منها بدليل تشغيل الذكاء الاصطناعي لوحدة الموارد البشرية. وتقدم هذه الدورة من ميركوري للتدريب.

نبذة عن الدورة

تجرب فرق كثيرة في الموارد البشرية أدوات الذكاء الاصطناعي دون إجراءات واضحة، فتظهر قوائم مرشحين لا يمكن تفسيرها وردود آلية تربك الموظفين. لمتابعة الدورة يجب أن تكون ممن ينفذون التوظيف أو خدمات الموظفين أو تقارير القوى العاملة بانتظام. وتتدرب على سير ذاتية وبيانات تجريبية، فتبني كل خطوة بيدك ثم تراجعها مع زملائك.

لمن هذه الدورة

- المسؤولون عن استقطاب المرشحين وفرز طلباتهم وجدولة المقابلات
- المسؤولون عن الرد على استفسارات الموظفين وتشغيل خدماتهم الذاتية
- المسؤولون عن إعداد تقارير القوى العاملة ومؤشرات الدوران والرضا
- المسؤولون عن أنظمة معلومات الموارد البشرية وإعداداتها وجودة بياناتها
- المسؤولون عن تخطيط التعلم والتطوير وتحديد فجوات المهارات

لا تناسب هذه الدورة القيادات التي تحتاج إلى رؤية استراتيجية لدور الذكاء الاصطناعي في المؤسسة دون تطبيق يدوي، فالأنسب لهم دورة تنفيذية في التحول الرقمي للموارد البشرية، ولا المبرمجين الذين يبنون نماذج تعلم الآلة من البداية، فالأنسب لهم دورة تقنية متخصصة في علم البيانات.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

الكفاءات المستهدفة

- الفرز المدعوم بالذكاء الاصطناعي: تضبط معايير الفرز وتراجع ترتيب المرشحين قبل اعتماده
- صياغة الأوامر المهنية: تكتب أوامر تنتج أوصافا وظيفية وأسئلة مقابلات صالحة للاستخدام
- تصميم روبوت محادثة الموظفين: تبني مسارات الأسئلة والإجابات وتحدد متى تحال الحالة إلى موظف
- تحليلات القوى العاملة: تقرأ مؤشرات الدوران والرضا وتحولها إلى قرارات متابعة
- فحص التحيز والمراجعة البشرية: تختبر نتائج الأدوات على فئات المرشحين وتوثق قرار المراجع
- حماية بيانات الموظفين: تحدد البيانات المسموح بإدخالها في الأدوات وتطبق ضوابط الوصول

ما ستتمكن من إنجازه

بنهاية الدورة ستتمكن من:

- انطلاقا من وصف وظيفي ومجموعة سير ذاتية تجريبية، إعداد معايير فرز موزونة ومقارنة ترتيب الأداة بترتيب المراجع البشري
- باستخدام أداة ذكاء اصطناعي توليدي، إنتاج دليل مقابلة سلوكية لوظيفة محددة مع نموذج لتقييم الإجابات
- بالنظر إلى سجل استفسارات الموظفين، تصميم مسارات روبوت محادثة لأكثر الأسئلة تكرارا مع قواعد الإحالة
- انطلاقا من بيانات دوران تاريخية، قراءة مخرجات نموذج التنبؤ وتحديد الموظفين الأعلى مخاطرة ووضع خطة استبقاء لهم
- بالنظر إلى نتائج فرز آلي، احتساب نسب الاختيار لكل فئة من المرشحين وتوثيق كل فرق يستدعي المراجعة
- باستخدام قائمة تحقق لحماية البيانات، تصنيف حقول بيانات الموظفين قبل إدخالها في أي أداة

محتوى الدورة

اليوم 1: أدوات الذكاء الاصطناعي في مهام الموارد البشرية

- خريطة مهام الموارد البشرية القابلة للأتمتة وترتيب أولوياتها
- الفرق بين الذكاء الاصطناعي التوليدي ونماذج التنبؤ في تطبيقات الموارد البشرية
- صياغة الأوامر المهنية لكتابة الأوصاف الوظيفية وإعلانات الوظائف
- تصنيف بيانات الموظفين وتحديد ما يجوز إدخاله في الأدوات
- معايير تقييم أداة ذكاء اصطناعي قبل اعتمادها في الوحدة

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

اليوم 2: التوظيف وفرز المرشحين

- تحليل السير الذاتية آليا ومطابقتها مع متطلبات الوظيفة
- بناء معايير فرز موزونة ومراجعة ترتيب المرشحين
- توليد أسئلة المقابلات السلوكية ونماذج تقييم الإجابات
- روبوتات محادثة المرشحين للرد على الاستفسارات وجدولة المقابلات
- التحقق من السير الذاتية المكتوبة بأدوات الذكاء الاصطناعي

اليوم 3: روبوتات محادثة الموظفين والخدمة الذاتية

- تحليل سجل استفسارات الموظفين لتحديد الأسئلة المتكررة
- تصميم مسارات المحادثة لطلبات الإجازات والسياسات والمزايا
- كتابة قاعدة المعرفة التي يستند إليها روبوت المحادثة
- قواعد إحالة الحالات الحساسة إلى موظف الموارد البشرية
- مؤشرات قياس جودة ردود روبوت المحادثة ورضا المستخدمين

اليوم 4: تحليلات القوى العاملة والتنبؤ بالدوران

- تجهيز بيانات الموظفين وتنظيفها للتحليل
- مؤشرات الدوران والغياب والرضا في لوحات المتابعة
- قراءة مخرجات نموذج التنبؤ بدوران الموظفين وحدود دقته
- تحليل آراء الموظفين في إجابات الاستبيانات المفتوحة
- تحويل مخاطر الدوران إلى خطط استبقاء فردية

اليوم 5: التطبيق العملي وفحص التحيز

- تمرين فحص التحيز في نتائج فرز آلي ومقارنة نسب الاختيار بين الفئات
- تمرين توثيق المراجعة البشرية لقرار توظيف مدعوم بالأداة
- تمرين تصميم روبوت محادثة لوحدة خدمات الموظفين
- تمرين عرض نتائج تحليل الدوران على مدير الإدارة
- استكمال دليل تشغيل الذكاء الاصطناعي لوحدة الموارد البشرية

دراسات الحالة والتمارين

فيما يلي أنشطة مقترحة خلال الدورة.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- دراسة حالة: سلسلة متاجر تجزئة تتلقى آلاف الطلبات لوظائف المبيعات الموسمية، فتضبط معايير الفرز الآلي وتحدد نقاط المراجعة البشرية.
- دراسة حالة: مستشفى يرتفع فيه دوران طاقم التمريض، فتقرأ مخرجات نموذج التنبؤ وتقترح خطة استبقاء للأقسام الأكثر تأثرا.
- تمرين: شركة اتصالات يتلقى فريق الموارد البشرية فيها استفسارات متكررة كل شهر، فتصمم مسارات روبوت المحادثة وقواعد الإحالة.
- تمرين: مصرف يستخدم أداة لتقييم المقابلات المرئية، فتختبر نتائجها على فئات المرشحين وتوثق قرار الاستمرار أو التعديل.

ما ستعود به إلى عملك

تعود بدليل تشغيل الذكاء الاصطناعي لوحدة الموارد البشرية، مبني على مهام وحدتك وبياناتها. وتستخدمه خلال شهرك الأول للعودة إلى العمل لتشغيل تجربة فرز مراقبة على وظيفة واحدة، وإطلاق نسخة أولى من روبوت المحادثة لأكثر الأسئلة تكرارا، ومراجعة قائمة الموظفين الأعلى مخاطرة مع مديريهم.

- معايير الفرز الموزونة ونموذج توثيق المراجعة البشرية
- مسارات روبوت المحادثة وقواعد الإحالة
- لوحة مؤشرات الدوران وخطة الاستبقاء
- قائمة تحقق فحص التحيز وتصنيف بيانات الموظفين

إجابات سريعة عن الأسئلة الشائعة

ما الذي أحتاج إلى معرفته قبل دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية للمستوى الممارس؟

يجب أن تكون ممن ينفذون مهام التوظيف أو خدمات الموظفين أو تقارير القوى العاملة، وأن تتعامل مع جداول البيانات بثقة. ولا تلزم خبرة في البرمجة أو علم البيانات، إذ تعمل على أدوات جاهزة وبيانات تجريبية.

بم تختلف دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية للمستوى الممارس عن الدورات التعريفية في الموضوع نفسه؟

تشرح الدورات التعريفية دور الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية على مستوى المؤسسة. أما هذه الدورة فتطبيقية، تنفذ فيها الفرز وتصميم روبوت المحادثة وقراءة نماذج الدوران وفحص التحيز بيدك على بيانات تجريبية.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

كيف أتأكد أن فرز السير الذاتية بالذكاء الاصطناعي لا يظلم فئة من المرشحين؟

تقارن نسب الاختيار بين فئات المرشحين في نتائج الأداة، وتراجع عينة من المرفوضين يدويا، وتوثق كل قرار يعدله المراجع البشري. وإذا ظهر فرق ثابت بين الفئات تعدل معايير الفرز أو البيانات قبل الاستمرار.

ماذا أعود به من دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية للمستوى الممارس؟

تعود بدليل تشغيل الذكاء الاصطناعي لوحدة الموارد البشرية، ويضم معايير الفرز ومسارات روبوت المحادثة ولوحة مؤشرات الدوران وقائمة تحقق فحص التحيز.

لمديرك

بعد الدورة سيتمكن الموظف من تشغيل فرز السير الذاتية بالذكاء الاصطناعي مع مراجعة بشرية موثقة، وتصميم روبوت محادثة لخدمات الموظفين، وقراءة مؤشرات التنبؤ بدوران الموظفين واقتراح خطط استبقاء، وفحص نتائج الأدوات بحثا عن التحيز. ويعود بدليل تشغيل الذكاء الاصطناعي لوحدة الموارد البشرية، ويستخدمه أولا في تجربة فرز مراقبة على وظيفة واحدة.