



British Training

الدورة التدريبية تحويل القوى العاملة عبر الذكاء الاصطناعي - استراتيجيات
وتطبيقات مبتكرة

#LD8641

الدورة التدريبية تحويل القوى العاملة عبر الذكاء الاصطناعي - استراتيجيات

وتطبيقات مبتكرة

المقدمة:

المركز البريطاني للتدريب يقدم رحلة تدريبية استثنائية تواكب التحولات النوعية في عالم الأعمال، حيث يُصبح الذكاء الاصطناعي محركاً رئيسياً لتمكين الكوادر البشرية. تهدف هذه الدورة إلى دمج المفاهيم الحديثة للذكاء الاصطناعي مع استراتيجيات تطوير الموارد البشرية، مما يعزز قدرة المنظمات على بناء قوة عاملة ذكية تتكيف مع متطلبات العصر الرقمي.

الأهداف التدريبية وأثر التدريب:

بنهاية حضور هذا البرنامج، سيكون السادة المشاركون قادرين على تطبيق:

- فهم دور الذكاء الاصطناعي في تحليل وتطوير مهارات القوى العاملة.
- تصميم استراتيجيات توظيف مدعومة بالذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التنظيمية.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في تقييم الأداء وتحديد الفجوات التدريبية.
- تطبيق نماذج التعلم الآلي لتخصيص برامج التطوير الوظيفي.
- تحليل البيانات التنبؤية لاتخاذ قرارات استباقية في إدارة المواهب.
- تصميم سياسات أخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.
- استعراض نماذج عالمية ناجحة لدمج الذكاء الاصطناعي في تطوير القوى العاملة.

الكفاءات والمهارات المستهدفة:

- تحليل الاحتياجات التدريبية باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- تصميم خطط تطوير وظيفي مخصصة.
- إدارة التغيير التنظيمي المرتبط بالتحول الرقمي.
- تطبيق أدوات تحليل البيانات لقياس تأثير التدريب.
- اتخاذ قرارات استراتيجية مدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- ضمان الامتثال الأخلاقي في استخدام التقنيات الحديثة.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصاً لـ:

- مديري الموارد البشرية ومسؤولي التطوير الوظيفي.
- خبراء الذكاء الاصطناعي الراغبين في تطبيق حلول مبتكرة في إدارة المواهب.
- قادة الفرق والمسؤولين عن التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- مختصي التدريب والتطوير في القطاعين الحكومي والخاص.
- الباحثين في مجال مستقبل العمل والتحول الرقمي.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى – المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي وتطوير القوى العاملة:

- تعريف الذكاء الاصطناعي وتطوره في سياق إدارة الموارد البشرية.
- الفرق بين التوظيف التقليدي والذكاء الاصطناعي.
- تحليل تأثير التحول الرقمي على مهارات المستقبل.
- أدوات الذكاء الاصطناعي في تحليل سوق العمل.
- دراسة حالة: شركات رائدة استخدمت الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة الموظفين.

الوحدة الثانية – استراتيجيات دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة المواهب:

- تصميم مسارات توظيف ذكية باستخدام خوارزميات التعلم الآلي.
- تحليل البيانات الضخمة للتنبؤ باحتياجات التوظيف.
- تطوير برامج تدريبية مخصصة بناءً على تحليل الأداء.
- استخدام الروبوتات الذكية في عمليات التدريب والتقييم.
- نماذج تحويل الثقافة التنظيمية لدعم التكنولوجيا الحديثة.

الوحدة الثالثة – أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي العملية:

- منصات تحليل المهارات (مثل Talent Analytics).
- أنظمة التوصية الذكية لبرامج التطوير الوظيفي.
- تطبيقات الواقع الافتراضي في التدريب التفاعلي.
- أدوات مراقبة الأداء في الوقت الفعلي.
- تحليل التغذية الراجعة باستخدام معالجة اللغات الطبيعية (NLP).

الوحدة الرابعة – الأبعاد الأخلاقية والقانونية:

- تحديات الخصوصية في جمع بيانات الموظفين.
- ضمان العدالة في خوارزميات التوظيف والترقية.
- معايير الشفافية في قرارات الذكاء الاصطناعي.
- التوافق مع التشريعات الدولية (مثل GDPR).
- تصميم سياسات داخلية لأخلاقيات الذكاء الاصطناعي.

الوحدة الخامسة – قياس الأثر وتطبيق النماذج الناجحة:

- مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس نجاح التحول الرقمي.
- تحليل العائد على الاستثمار (ROI) لبرامج الذكاء الاصطناعي.
- دراسة حالات عالمية (مثل IBM، Google).
- ورشة عمل: تصميم خطة عمل لتطبيق الذكاء الاصطناعي في مؤسسة المشارك.
- جلسة حوارية: استشراف مستقبل العمل مع تطور التكنولوجيا.