

## إدارة المواهب باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (استراتيجيات التمكين البشري)

### المحتويات

### لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.

- مدراء الموارد البشرية والتدريب.

- رؤساء الأقسام.

- مسؤولو التوظيف.

- مسؤولو التدريب والتطوير.

- العاملين في مجال تخطيط القوى العاملة.

- العاملين في مجال الموارد البشرية والتدريب.

- أعضاء لجان المقابلات.

### الأهداف

تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:

- فهم الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته لإدارة الموارد البشرية.

- تطوير استراتيجيات تخطيط القوى العاملة باستخدام التحليلات التنبؤية.

- تصميم استراتيجيات توظيف واحتفاظ قائمة على البيانات.

- دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات التقييم والأداء المؤسسي.

- تحليل بيانات القوى العاملة لاتخاذ قرارات استراتيجية.

- فهم الاعتبارات الأخلاقية والقانونية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

- تعزيز ثقافة الابتكار والتحليل داخل إدارة الموارد البشرية.

### تفاصيل النشاط

التاريخ 9 – 13 أغسطس 2026 (دبي)

والمكان 13 – 17 سبتمبر 2026 (الدوحة)

4 – 8 أكتوبر 2026 (إسطنبول)

15 – 19 نوفمبر 2026 (مسقط)

27 – 31 ديسمبر 2026 (دبي)

الموعد 9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً

لغة النشاط عربي والمصطلحات (عربي، إنجليزي)

التكلفة \$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

التحول التقني في التوظيف وإدارة المواهب

- الذكاء الاصطناعي كتجهيز استراتيجي في الموارد البشرية.

- دور التحليلات الذكية في رفع كفاءة الاستقطاب.

- العلاقة بين البيانات الوظيفية والأداء المؤسسي.

- أبرز التحديات في اعتماد الأنظمة الرقمية في التوظيف.

استخدام الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب والاختيار

- أنظمة فرز المرشحين وتحليل السير الذاتية.

- تقييم الملاعة الوظيفية باستخدام النماذج الذكية.

- دعم قرارات المقابلات والتقييم المؤسسي.

- تكامل الاستقطاب الذكي مع السياسات التنظيمية.

إدارة المواهب باستخدام التحليلات المتقدمة

- تحليل المهارات والقدرات الوظيفية.

- التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة.

- دعم التعاقب الوظيفي وتطوير القيادات الناشئة.

- ربط إدارة المواهب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

متابعة الأداء الذكي والتنبؤ بالمستقبل

- استبدال التقييم السنوي التقليدي بنظام متابعة لحظي وداعم.

- كيف تساعد البيانات المدير في معرفة المتميزين بدقة ومنصفة.

- التنبؤ المبكر بنقص المهارات في القسم قبل أن يؤثر على العمل.

- تحليل أسباب رغبة الموظفين في ترك العمل وكيفية معالجتها استباقياً.

- تحويل الأرقام والبيانات المعقدة إلى تقارير إدارية سهلة الفهم.

تمكين الموهبة وزيادة الارتباط الوظيفي

- تحفيز المهام الإدارية المتكررة عن الموظف ليتفرغ للعمل الإبداعي.

- استخدام التقنية لفتح قنوات تواصل مستمرة وصادقة مع الفريق.

- تصميم نظام مكافآت ذكي يقدر الإنجازات الصغيرة والكبيرة فوراً.

- كيف تساهم التكنولوجيا في تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ممارسة الإدارة بمسؤولية وخطة العمل

- القواعد الأخلاقية والمهنية عند التعامل مع بيانات الموظفين الخاصة.

- كيفية التأكد من دقة المعلومات التي تقدمها الأدوات الذكية للمدير.

- خطوات بسيطة للبدء في تطبيق الإدارة الذكية بأقل تكلفة وجهد.

- التعامل مع التحديات والمخاوف البشرية من التغيير التكنولوجي.