

إدارة المواهب باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (استراتيجيات التمكين البشري)

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، انجليزي)

التكلفة \$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

التحول التقني في التوظيف وإدارة المواهب

- الذكاء الاصطناعي كتوجه 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 الملاءمة 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

- تخفيف المهام الإدارية المتكررة عن الموظف ليتفرغ للعمل الإبداعي.
- استخدام التقنية لفتح قنوات تواصل مستمرة وصادقة مع الفريق.
- تصميم نظام مكافآت ذكي يقدّر 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.