

TALENT
EMPOWERING TALENT

الملف التعريفي المختصر · 2027

برامج الذكاء الاصطناعي التطبيقي والتحوّل الوكيلي

12 برنامجاً عملياً لقادة الموارد البشرية والأعمال في المملكة والإمارات ودول الخليج، بالعربية أو الإنجليزية، يصمّمها مصطفى عزام ويقدّمها بنفسه.

من نحن

متخصصون في تحوّل رأس المال البشري، بقيادة مصطفى عزام، خبير الموارد البشرية ومؤسس الشركة



تعمل TALENT (Talent Training & Consulting) مع جهات حكومية ومؤسسات متعددة الجنسيات ومؤسسات إقليمية في دول مجلس التعاون الخليجي ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ.

يساعد مصطفى عزام القادة التنفيذيين وقادة الموارد البشرية على تصميم استراتيجيات للقوى العاملة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتحويل نماذج تشغيل الموارد البشرية، وبناء القدرات المؤسسية لمستقبل العمل. يمتلك أكثر من 30 عاماً من الخبرة العالمية في الموارد البشرية والقيادة، من المصارف والطاقة إلى السلع الاستهلاكية سريعة التداول والقطاع الحكومي، وهو مؤلف كتابَي AI and the Future of Work وThe Algorithmic Leader.

4,824	1,500+	70+	30+
مشاركاً دُرّبوا حتى اليوم	مشارك في عام 2025	ورشة عمل في عام 2025	عاماً في الموارد البشرية والقيادة

التقدير والاعتمادات

- أفضل 50 من روّاد الفكر العالميين في الموارد البشرية الجديرين بالمتابعة
- مؤلف حائز على جوائز
- عضو هيئة تدريس أول في HCI
- أفضل 5 مؤثرين يرسمون مستقبل الموارد البشرية في الإمارات
- مستشار وميسّر معتمد من SHRM
- عضو هيئة التدريس التنفيذي، الجامعة الأمريكية بالقاهرة

من الجهات التي عملنا معها

أرامكو السعودية · أدنوك · stc · bp · مصرف الإنماء · دلة البركة · البنك الإسلامي للتنمية · مجموعة NMDC · هيئة الأشغال العامة (أشغال) · الديوان الأميري · المجلس الثقافي البريطاني · الجامعة الأمريكية بالقاهرة

تُذكر الأسماء للتعريف بالجهات التي عمل معها مصطفى عزام أو تعامل معها، بشكل مباشر أو عبر طرف ثالث. العلامات التجارية مملوكة لأصحابها.

كيف نعمل في المملكة والإمارات

ثلاث طرق للعمل معنا

داخل مؤسستك، في مقرّكم

برنامج خاص لفريقك في أي مكان في المملكة أو الإمارات، بمواعيد تناسب جدولكم، بالعربية أو الإنجليزية.

داخل مؤسستك، مباشرة عبر الإنترنت

البرنامج نفسه لفريقك، مباشرة عبر الإنترنت بتوقيت الرياض أو الإمارات، وفق جدولكم الخاص.

مقعد في برنامج عام

اعتباراً من يناير 2027، يُقدَّم كل برنامج مباشرة عبر الإنترنت، بالإنجليزية ثم بالعربية، ويمكن أن يُعقد في المواعيد نفسها حضورياً في دبي. لا يزيد عدد المشاركين على 10 عبر الإنترنت أو حضورياً.

مقاعد البرامج العامة ابتداءً من 2,250 ريالاً أو 2,205 دراهم للمشارك عبر الإنترنت. تُعقد الأيام من 09:00 إلى 13:00 بتوقيت الرياض (10:00 إلى 14:00 بتوقيت الإمارات). الأسعار لا تشمل ضريبة القيمة المضافة حيثما تنطبق.

سلسلة الذكاء الاصطناعي التطبيقي والتحوّل الوكيلي

12 برنامجاً لقادة الموارد البشرية والأعمال

لا يُشترط وجود خبرة في البرمجة. يُختتم كل برنامج ببناء المشاركين مسار عمل حقيقياً يعمل فعلياً باستخدام أدوات دون برمجة.

01	تحوّل الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 4
02	التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 5
03	استقطاب المواهب بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 6
04	التعلّم والتطوير بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 7
05	إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي وصنع القرار التنفيذي بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 8
06	تجربة الموظف والأداء بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 9
07	التميّز في عمليات الموارد البشرية والكفاءة التشغيلية بالذكاء الاصطناعي	3 أيام	صفحة 10
08	الذكاء الاصطناعي لابتكار الأعمال	يومان	صفحة 11
09	الذكاء الاصطناعي الوكيلي في التطبيق العملي	يومان	صفحة 12
10	The Algorithmic Leader	يومان	صفحة 13
11	الذكاء الاصطناعي المسؤول	يومان	صفحة 14
12	الذكاء الاصطناعي والثقافة الرقمية	يومان	صفحة 15

01

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · 3 أيام

تحوّل الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي

تطبيقات عملية وتحويل مسارات العمل لموارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي.

ثلاثة أيام تنقل فرق الموارد البشرية من فهم الذكاء الاصطناعي إلى بناء سير عمل فعلي قائم على الذكاء الاصطناعي وقابل للتدقيق.

تصميم يتمحور حول القرار: تحديات افتتاحية تكشف الافتراضات، وإحاطات موجزة من الخبراء، ودراسات حالة ومحاكاة بخيارات حقيقية، وأنشطة تطبيقية توظّف أدوات الذكاء الاصطناعي في عملك الفعلي، وقوالب جاهزة للاستخدام.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح كيف يُحوّل الذكاء الاصطناعي التوليدي والوكيلي تقديم خدمات الموارد البشرية عبر وظائفها الأساسية.

02 تطبيق أساليب منظَّمة لصياغة الأوامر باستخدام أبرز مساعدي الذكاء الاصطناعي مثل ChatGPT وClaude وGemini.

03 مواءمة خدمات الموارد البشرية مع نموذج سير عمل API من 10 خطوات™، مع تحديد المدخلات وقواعد القرار والمخرجات ونقاط الاعتماد.

04 ترجمة متطلبات الموارد البشرية إلى منطق قرار منظَّم مدعوم بالذكاء الاصطناعي، يحقق نتائج متسقة يمكن الدفاع عنها.

05 تقييم مخرجات الذكاء الاصطناعي باستخدام ضوابط حوكمة للتحيّز وقابلية التفسير والمخاطر.

06 متابعة مؤشرات عملية: زمن الدورة، والجودة، وتجربة المستخدم، والثقة.

07 بناء نموذج أولي لسير عمل وكيلي للموارد البشرية قابل للتدقيق، باستخدام أدوات دون برمجة مثل Make أو Zapier.

المشروع الختامي. بناء سير عمل وكيلي فعلي للموارد البشرية، من المُحفِّز إلى المخرج المعتمد، قابل للتدقيق، باستخدام أدوات دون برمجة.

الفئات المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء أقسامها
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- ممارسو استقطاب المواهب والتعلّم والتطوير
- متخصصو الرواتب والمكافآت الشاملة
- مهنيو العلاقات الحكومية وعمليات الموارد البشرية
- مهنيو الأداء والتحليلات
- متخصصو تقنيات الموارد البشرية والموارد البشرية الرقمية

البرنامج مصمَّم لمتخصصي الموارد البشرية، لا للتقنيين، ويعتمد على عمليات الموارد البشرية والأدوات المتوفرة لديكم.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-hr-transformation/

02

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية بالذكاء الاصطناعي

توقّع وخطّط وقرّر بثقة: استراتيجية القوى العاملة المدعومة بالبيانات والذكاء الاصطناعي

جودة قرارات القوى العاملة من جودة الأدلة التي تستند إليها.

يزوّد هذا البرنامج، الممتد على ثلاثة أيام والقائم على التطبيق العملي، قادة الموارد البشرية والأعمال بالقدرة على تخطيط القوى العاملة التي تحتاجها استراتيجيتهم فعلاً، باستخدام تحليلات الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي لتحويل بيانات الموارد البشرية المتفرقة إلى توقعات وسيناريوهات وقرارات يمكن للقادة العمل بها.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 ربط خطط القوى العاملة مباشرةً باستراتيجية الأعمال والقدرات الحرجة.

02 تصنيف الأدوار حسب درجة أهميتها، وتحليل العرض والطلب على القوى العاملة.

03 تطبيق الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بالتسرّب الوظيفي وأعداد الموظفين واحتياجات المهارات المستقبلية.

04 نمذجة سيناريوهات القوى العاملة والمقارنة بين خيارات البناء والشراء والاستعارة والأتمتة.

05 اختيار المقاييس وتحليلات الموارد البشرية الأكثر أهمية للإدارة التنفيذية.

06 إيصال رؤى القوى العاملة من خلال سرد قصصي واضح قائم على البيانات.

07 حوكمة بيانات الموارد البشرية والنماذج التنبؤية بمسؤولية، مع معالجة الخصوصية والتحيّز والشفافية.

08 بناء سير عمل وكيلي دون برمجة يحوّل بيانات الموارد البشرية إلى إحاطة دورية عن القوى العاملة.

المشروع الختامي. بناء سير عمل مؤتمت لإعداد إحاطات القوى العاملة، مع مراجعة بشرية قبل وصول أي شيء إلى القيادة.

الفئات المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية وقادة تخطيط القوى العاملة
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- المتخصصون في المالية والاستراتيجية المعنيون بإعداد موازنات القوى العاملة
- المتخصصون في تحليلات الموارد البشرية وتقاريرها
- المتخصصون في إدارة المواهب والتطوير المؤسسي
- المتخصصون في تقنيات الموارد البشرية وأنظمة HRIS

لا يُشترط امتلاك خبرة متقدمة في الإحصاء أو البرمجة.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-strategic-workforce-planning-and-people-analytics/

03

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · 3 أيام

استقطاب المواهب بالذكاء الاصطناعي

توظيف أذكى وأسرع وأكثر عدالة: حوّل استقطاب المواهب بالذكاء الاصطناعي التوليدي والوكيلي

مرحباً بكم في عصر جديد لاستقطاب المواهب! يُحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً في الطريقة التي تجذب بها المؤسسات المواهب وتبحث عنها وتقيّمها وتوظّفها. فمن كتابة أوصاف وظيفية تراعي الشمول والكشف عن المرشحين غير الظاهرين، إلى الفرز على نطاق واسع وتخصيص تجربة المرشح، يعيد الذكاء الاصطناعي تعريف ملامح التوظيف المتميّز. تتناول هذه الدورة المكثّفة، المصمّمة لمتخصصي استقطاب المواهب والموارد البشرية، كيفية تطبيق الذكاء الاصطناعي التوليدي والوكيلي عبر دورة التوظيف كاملةً، مع الحفاظ على قرارات عادلة وشفافة يقودها الإنسان.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 فهم كيفية إعادة تشكيل الذكاء الاصطناعي التوليدي والوكيلي لدورة استقطاب المواهب.

02 تحليل عمليات التوظيف الحالية وتحديد الفرص ذات القيمة العالية لتطبيق الذكاء الاصطناعي.

03 تطبيق الذكاء الاصطناعي في تحليل الوظائف وكتابة الأوصاف الوظيفية والبحث عن المرشحين والتواصل معهم.

04 تصميم عمليات فرز ومقابلات منظّمة وتقييمات مدعومة بالذكاء الاصطناعي تظل عادلة ومرتبطة بمتطلبات الوظيفة.

05 قياس مدة شغل الوظائف وجودة التعيين والعائد على الاستثمار (ROI) في التوظيف باستخدام تحليلات مدعومة بالذكاء الاصطناعي.

06 حوكمة استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف بمسؤولية، مع معالجة التحيّز والشفافية وخصوصية البيانات والمتطلبات التنظيمية.

07 بناء سير عمل وكيلي فعّال للتوظيف دون برمجة، من الوصف الوظيفي إلى حزمة المقابلات.

المشروع الختامي. بناء سير عمل مؤتمت للتوظيف يصوغ المسودات، ويبحث عن المرشحين، ويفرزهم، ويُحضّر للمقابلات، مع موافقات بشرية مدمجة فيه.

الفئات المستهدفة

- رؤساء استقطاب المواهب ومديرو التوظيف
- مسؤولو التوظيف ومتخصصو البحث عن المرشحين
- متخصصو العلامة التجارية لصاحب العمل وتجربة المرشح
- متخصصو التقييم والاختيار
- متخصصو عمليات التوظيف وتقنيات الموارد البشرية
- متخصصو الموارد البشرية وشركاء أعمال الموارد البشرية المعنيون بتخطيط القوى العاملة والتوظيف.
- المديرون المسؤولون عن التعيين وقادة الأعمال الذين يتخذون قرارات الاختيار.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-talent-acquisition/

04

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · 3 أيام

التعلّم والتطوير بالذكاء الاصطناعي

أنظمة تعلّم مدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتعلّم تكيّفي، وتحويل سير العمل لمؤسسات جاهزة للمستقبل

يُحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً سريعاً في طريقة بناء المؤسسات للقدرات، وتخصيص التعلّم، وقياس الأداء، وتوسيع نطاق جاهزية القوى العاملة. ومع ذلك، لا تزال كثير من وظائف التعلّم والتطوير تعتمد على نماذج صُمّمت لبيئات أبطأ وأكثر استقراراً. يزوّد هذا البرنامج، الممتد على ثلاثة أيام والقائم على التطبيق العملي، متخصصي التعلّم والتطوير بالأطر والأدوات والمناهج التشغيلية اللازمة لإعادة تصميم أنظمة التعلّم الحديثة باستخدام سير عمل مدعوم بالذكاء الاصطناعي والتعلّم التكيّفي.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح كيف يُحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً في التعلّم والتطوير.

02 تطبيق الذكاء الاصطناعي في تصميم التعلّم وتقديمه وتطوير قدرات القوى العاملة.

03 استخدام نموذج ADDIE ضمن بيئات التعلّم بالذكاء الاصطناعي.

04 تصميم رحلات تعلّم تكيّفية ومخصّصة.

05 تطبيق إطارَي FLOW-OS TM وStep API-10 Workflow على سير عمل التعلّم والتطوير.

06 تحسين تحليلات التعلّم وحوكمته واتساق تنفيذه.

07 قياس أثر التعلّم والعائد على الاستثمار (ROI) باستخدام إطار Kirkpatrick.

08 بناء سير عمل وكيلي فعّال للتعلّم والتطوير باستخدام أدوات دون برمجة وعرضه.

المشروع الختامي. بناء سير عمل للتعلّم والتطوير مدعوم بالذكاء الاصطناعي وتشغيله، من حالة استخدام حقيقية إلى عرض حيّ.

الفئات المستهدفة

- قادة التعلّم والتطوير ومديروه
- المصمّمون التعليميون ومتخصصو التعلّم
- متخصصو تطوير المواهب والقيادات
- متخصصو عمليات التعلّم والتطوير المؤسسي
- متخصصو تقنيات الموارد البشرية والتعلّم الرقمي
- قادة الموارد البشرية وتحوّل القوى العاملة

هذه ليست دورة تأسيسية في التعلّم والتطوير، بل صُمّمت للمتخصصين ذوي الخبرة الساعين إلى تحديث أنظمة التعلّم، وتحسين التنفيذ التشغيلي، ودمج الذكاء الاصطناعي في بيئات التعلّم المؤسسية.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-learning-and-development/

05

إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي وصنع القرار التنفيذي بالذكاء الاصطناعي

برنامج تنفيذي لقيادات الموارد البشرية

يمنح هذا البرنامج التنفيذي الممتد ثلاثة أيام كبارَ قادة الموارد البشرية والمواهب منهجيةً منظّمة لاتخاذ القرارات التي تحدد بقاء القدرات الحرجة، والدفاع عنها: من يشغل الأدوار التي لا تحتمل الإخفاق، ومن يخلفهم، وأين يصقل الذكاء الاصطناعي هذا الحكم أو يُضعفه بصمت.

ينطلق البرنامج من تحدٍّ واحد: «أين تتصدّع منظومة المواهب أولاً؟»، ثم يتتبّع منطق القرارات التي يواجهها القادة فعلاً: من استراتيجية الأعمال إلى القدرات التي تتطلبها، ومن الأدوار الحرجة إلى مخاطر المواهب، ومن الجاهزية إلى التعاقب الوظيفي واستمرارية المعرفة والتطوير والاستبقاء والحوكمة. والذكاء الاصطناعي حاضر في صميم هذه القرارات، ولا يُدرَّس أبداً كموضوع منفصل: الخوارزميات تُثري القرارات، لكنها لا تتخذها أبداً.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 تحديد الأدوار التي لا تحتمل مؤسساتهم خسارتها، وتوضيح سبب اختلاف الأهمية الحرجة للدور عن أقدميته.

02 التمييز بين المواضع التي يصقل فيها الذكاء الاصطناعي الحكم في قرارات التعاقب الوظيفي، وتلك التي يصنع فيها ثقة زائفة.

03 تحديد ملامح قرار المواهب المحوكَم والقابل للدفاع عنه، على الورق وعند مواجهة الاعتراض.

04 تحديد ما يجب أن يبقى قراراً بشرياً يُنسب إلى شخص محدد، أياً كانت توصية النموذج.

05 تطبيق رادار الأدوار الحرجة، ودليل مصفوفة التسعة مربعات (Box-9)، وسجل القرارات والإجراءات على قرارات المواهب الفعلية في مؤسساتهم.

06 بناء مسار عمل وكيلي محوكَم يحوّل أدلة المواهب إلى قرارات تعاقب وظيفي خاضعة للمساءلة.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل محوكَم دون برمجة لقرارات المواهب، يحيل كل قرار يخص الأدوار الحرجة إلى صانع قرار بشري محدد بالاسم.

الفئات المستهدفة

- الرؤساء التنفيذيون للموارد البشرية، ومديرو الموارد البشرية، ورؤساء إدارة المواهب
- قادة تخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير القيادات
- شركاء أعمال الموارد البشرية الداعمون للفرق التنفيذية
- قادة التطوير التنظيمي واستراتيجية القوى العاملة
- كبار التنفيذيين المسؤولون عن استمرارية القيادة

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-talent-management-succession-and-executive-decision-making/

06

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · 3 أيام

تجربة الموظف والأداء بالذكاء الاصطناعي

استمع وأشرِك وارتقِ بالأداء: بناء بيئة عمل تتحسّن باستمرار بالذكاء الاصطناعي

تجربة الموظف والأداء وجهان لعملة واحدة: فالموظفون يقدّمون أفضل أداء حين يشعرون بأن صوتهم مسموع، وبأنهم يحظون بالدعم ويُقيَّمون بإنصاف. يُبيّن هذا البرنامج التطبيقي الممتد ثلاثة أيام لقادة الموارد البشرية وقادة الفرق كيف يوظّفون الذكاء الاصطناعي للإصغاء المستمر، وفهم محرّكات الارتباط الوظيفي، وجعل إدارة الأداء أكثر تواتراً وإنصافاً وفائدة.

يستكشف المشاركون تطبيقات الذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الموظف: التهيئة الوظيفية، والإصغاء الدائم وتحليل المشاعر، وخدمات الموارد البشرية والخدمة الذاتية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، والتغذية الراجعة والتوجيه المستمرّين، وتحديد الأهداف، ومراجعات الأداء. ويتناول البرنامج في جميع مراحله الجانب الإنساني للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك الثقة والشفافية والخصوصية وخطر التحيّز في بيانات الأداء.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 رسم رحلة الموظف وتحديد اللحظات الأكثر تأثيراً في الارتباط الوظيفي.

02 توظيف الذكاء الاصطناعي في تحليل الاستبيانات والتعليقات المفتوحة ومشاعر الموظفين.

03 تصميم تجارب التهيئة الوظيفية وخدمات الموارد البشرية والخدمة الذاتية للموظفين بمساعدة الذكاء الاصطناعي.

04 استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم التغذية الراجعة المستمرة والتوجيه وتحديد الأهداف.

05 تحسين عدالة مراجعات الأداء وجودتها بأدلة يدعمها الذكاء الاصطناعي.

06 صون الثقة من خلال معالجة قضايا الخصوصية والشفافية والتحيّز في بيانات الموظفين.

07 بناء مسار عمل وكيلي دون برمجة يحوّل ملاحظات الموظفين إلى إجراءات يتخذها المديرون وتخضع للمتابعة.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل مؤتمت للإصغاء إلى الموظفين وتخطيط الإجراءات.

الفئات المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية وقادة تجربة الموظف
- المتخصصون في الارتباط الوظيفي والثقافة المؤسسية والاتصال الداخلي
- المتخصصون في إدارة الأداء والمكافآت
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- المتخصصون في تقديم خدمات الموارد البشرية وعملياتها
- مديرو الفرق المسؤولون عن ارتباط فرقهم وأدائها

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-employee-experience-and-performance/

07

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · 3 أيام

التميّز في عمليات الموارد البشرية والكفاءة التشغيلية بالذكاء الاصطناعي

تنفيذ مدعوم بالذكاء الاصطناعي، وقرارات أذكى، وأداء تشغيلي أقوى للموارد البشرية

استثمرت معظم المؤسسات بكثافة في تحسين عمليات الموارد البشرية، ومع ذلك يظل التنفيذ في الغالب بطيئاً وغير متّسق ومعتمداً على التنسيق اليدوي. ونادراً ما تكمن المشكلة في نضج العمليات، بل في طريقة هيكلة عمل الموارد البشرية وتنفيذه وقياسه.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 تشخيص أوجه القصور في الموارد البشرية وتحديد أبرز الاختناقات التشغيلية.

02 إعادة تصميم عمليات الموارد البشرية باستخدام إطار FLOW-OS Framework TM ومنطق التنفيذ القائم على واجهات برمجة التطبيقات (API).

03 تطبيق مناهج مدعومة بالذكاء الاصطناعي لتحسين اتساق القرارات وجودة التنفيذ.

04 أتمتة مسارات عمل الموارد البشرية عبر الأنظمة المختلفة باستخدام أدوات دون برمجة.

05 وضع مقاييس تشغيلية لجودة التنفيذ والاتساق، والتحسين.

06 توسيع منظومات تنفيذ أعمال الموارد البشرية وحوكمتها واستدامتها في بيئات مؤسسية حقيقية.

07 بناء منظومة تعمل فعلياً لتنفيذ أعمال الموارد البشرية يمكن تكييفها داخل المؤسسة.

المشروع الختامي. بناء منظومة متكاملة لتنفيذ أعمال الموارد البشرية وتشغيلها على حالة استخدام حقيقية، ثم اختبارها وتحسينها وعرضها.

الفئات المستهدفة

- مديرو إدارات الموارد البشرية ومديرو أقسامها
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- المتخصصون في تقنيات الموارد البشرية والموارد البشرية الرقمية
- قادة التحوّل وتحسين العمليات
- قادة عمليات الموارد البشرية والخدمات المشتركة
- المتخصصون في استقطاب المواهب والتعلّم والتطوير والتطوير التنظيمي
- المتخصصون في تحليلات الموارد البشرية

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-driven-hr-process-excellence-and-operational-efficiency/

08

الذكاء الاصطناعي لابتكار الأعمال

من الأدوات التقليدية إلى مسارات عمل مدعومة بالذكاء الاصطناعي

يغيّر الذكاء الاصطناعي طريقة إنجاز العمل في كل وظيفة من وظائف الأعمال.

لم تعد الفرصة تقتصر على إضافة الذكاء الاصطناعي إلى مجموعة الأدوات، بل باتت تتمثل في إعادة التفكير في العمل اليومي. فكل فريق يعتمد أصلاً على البريد الإلكتروني والمستندات وجداول البيانات والعروض التقديمية والاجتماعات. ويُبيّن هذا البرنامج العملي بامتياز الممتد يومين للمهنيين في جميع الوظائف كيف يُدخلون الذكاء الاصطناعي إلى هذه الأدوات المألوفة أولاً، ثم كيف يربطونها في مسارات عمل مدعومة بالذكاء الاصطناعي توفّر الوقت وترفع الجودة وتحقق نتائج قابلة للقياس.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 تطبيق الذكاء الاصطناعي ضمن الأدوات التي تستخدمها الفرق يومياً، ومنها البريد الإلكتروني والمستندات وجداول البيانات والعروض التقديمية والاجتماعات.

02 استخدام الصياغة المنظّمة للأوامر للحصول على مخرجات موثوقة وعالية الجودة.

03 شرح ما يستطيع الذكاء الاصطناعي اليوم فعله وما لا يستطيعه، بلغة أعمال واضحة.

04 تحديد العمليات في فرقهم التي يضيف فيها الذكاء الاصطناعي أكبر قيمة.

05 إعادة تصميم عملية روتينية بحيث يتولى الذكاء الاصطناعي خطواتها المتكررة.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل مؤتمت يعمل فعلياً لعملية حقيقية في الفريق، وعرضه.

الفئات المستهدفة

- قادة الفرق والمديرون المباشرون
- فرق المبيعات والتسويق وخدمة العملاء
- المتخصصون في الموارد البشرية والشؤون الإدارية
- المتخصصون في المالية والمشتريات والعمليات
- مديرو المشاريع ومحللو الأعمال
- كل من يسعى إلى اكتساب مهارات عملية لاستخدام الذكاء الاصطناعي في العمل اليومي

لا يُشترط وجود خلفية تقنية أو خبرة في البرمجة.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-for-business/

09

الذكاء الاصطناعي الوكيلي في التطبيق العملي: بناء وكلاء ذكاء اصطناعي دون برمجة

تصميم وكلاء ذكاء اصطناعي يُنجزون عملاً فعلياً، وبناؤهم واختبارهم وحوكمتهم

ينتقل الذكاء الاصطناعي من الإجابة عن الأسئلة إلى إنجاز العمل. فأنظمة الذكاء الاصطناعي الوكيلي قادرة على تخطيط الخطوات، واستخدام الأدوات، ونقل المعلومات بين الأنظمة، وإنجاز مهام متعددة الخطوات، مع بقاء الموافقة على القرارات المهمة بيد الإنسان. ويُبيّن هذا البرنامج التطبيقي المكثّف الممتد يومين للمهنيين من غير التقنيين كيفية تصميم وكلاء الذكاء الاصطناعي وبنائهم واختبارهم وحوكمتهم باستخدام أدوات دون برمجة.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح أوجه اختلاف الذكاء الاصطناعي الوكيلي عن الذكاء الاصطناعي القائم على المحادثة، والمواضع التي يناسبها كل منهما.

02 تحديد العمليات المرشّحة لتوظيف وكلاء الذكاء الاصطناعي، وتلك غير المرشّحة لذلك.

03 تصميم وكلاء بأهداف وتعليمات وأدوات وقواعد قرار واضحة.

04 تطبيق أنماط التصميم الشائعة للوكلاء، بما فيها مسارات العمل متعددة الخطوات ومتعددة الوكلاء.

05 تضمين نقاط الموافقة البشرية وسجلات التدقيق ومعالجة الأخطاء في كل وكيل.

06 اختبار أداء الوكلاء وقيمتهم للأعمال، وقياسهما وتحسينهما.

07 بناء وكيل ذكاء اصطناعي يعمل فعلياً دون برمجة لعملية حقيقية، وعرضه.

المشروع الختامي. بناء وكيل ذكاء اصطناعي متعدد الخطوات يعمل فعلياً، مزوّد بالأدوات والموافقات وسجل التدقيق، وعرضه.

الفئات المستهدفة

- المهنيون في أي وظيفة ممن يرغبون في أتمتة الأعمال متعددة الخطوات
- فرق الموارد البشرية والعمليات والخدمات المشتركة
- المتخصصون في تحسين العمليات والتحوّل
- قادة الفرق والمديرون المسؤولون عن الإنتاجية
- سفراء التحوّل الرقمي والابتكار والذكاء الاصطناعي

لا يُشترط وجود خبرة في البرمجة، ويُعدّ إتمام برنامج تمهيدي في الذكاء الاصطناعي، مثل «الذكاء الاصطناعي لابتكار الأعمال»، مفيداً لكنه ليس ضرورياً.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/agentic-ai-in-practice/

10

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · يومان

The Algorithmic Leader

إعادة التفكير في القيادة والثقافة والقدرات في المؤسسات المعزَّزة بالذكاء الاصطناعي

لا يغيّر الذكاء الاصطناعي طريقة إنجاز العمل فحسب، بل يغيّر أيضاً طريقة اتخاذ القادة للقرارات وتفويضهم وبنائهم للثقة. فحين تُسهم الخوارزميات في قرارات التوظيف والأداء والتسعير والاستراتيجية، يواجه القادة أسئلة جديدة: أيّ القرارات تُسند إلى الآلات، وكيف يظلون مسؤولين عن نتائج لم يصنعوها بالكامل، وكيف يقودون الأفراد عبر تغيير مستمر يقوده الذكاء الاصطناعي.

يدرس المشاركون كيف يعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل عملية صنع القرار وهياكل الفرق ودور القائد، وكيف تُبنى ثقافة قائمة على التجريب والثقة في التعامل مع الذكاء الاصطناعي، وكيف تُطوَّر القدرات التي سيحتاج إليها موظفوهم ومؤسساتهم في المرحلة المقبلة.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح كيف يعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل القيادة وصنع القرار والهياكل التنظيمية.

02 تحديد القرارات التي ينبغي أتمتتها، والقرارات التي ينبغي تعزيزها، والقرارات التي يجب أن تبقى بشرية.

03 القيادة بروح المساءلة عندما يُسهم الذكاء الاصطناعي في تشكيل النتائج والتوصيات.

04 ترسيخ ثقافة قائمة على التجريب والتعلّم والثقة في التعامل مع الذكاء الاصطناعي.

05 تطوير القدرات القيادية وقدرات القوى العاملة التي تحتاج إليها المؤسسة المعزَّزة بالذكاء الاصطناعي.

06 توجيه الفرق خلال التغيير الذي يقوده الذكاء الاصطناعي بوضوح وتعاطف.

07 بناء مسار عمل وكيلي دون برمجة لدعم القرار، وخارطة طريق شخصية للقيادة بالذكاء الاصطناعي.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل يعمل فعلياً لدعم القرار، وخارطة طريق شخصية للقيادة بالذكاء الاصطناعي.

الفئات المستهدفة

- الرؤساء التنفيذيون والتنفيذيون وفرق القيادة العليا
- المديرون ورؤساء الأقسام
- قادة الموارد البشرية والتحوّل
- القادة ذوو الإمكانات العالية الذين يستعدون لتولّي مناصب عليا
- المديرون الذين يقودون فرقهم في رحلة تبنّي الذكاء الاصطناعي

لا يُشترط وجود خلفية تقنية.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/the-algorithmic-leader/

11

الذكاء الاصطناعي المسؤول: الحوكمة والأخلاقيات والمخاطر

تبنّي الذكاء الاصطناعي بثقة ومساءلة وموثوقية

مع دخول الذكاء الاصطناعي إلى مجالات التوظيف والأداء وقرارات العملاء والعمليات اليومية، تحتاج المؤسسات إلى ما هو أكثر من الحماس: تحتاج إلى قواعد واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي بأمان وعدالة وبما يتوافق مع القانون. ويُمكّن هذا البرنامج العملي بامتياز الممتد يومين قادةَ الموارد البشرية والمخاطر والشؤون القانونية والأعمال من حوكمة تبنّي الذكاء الاصطناعي بثقة، دون إبطاء الابتكار الذي يتيحه.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح المبادئ الأساسية للذكاء الاصطناعي المسؤول، ومنها العدالة والشفافية والمساءلة والخصوصية والسلامة.

02 تحديد مخاطر الذكاء الاصطناعي وتصنيفها في حالات الاستخدام الشائعة في الأعمال والموارد البشرية.

03 تفسير الأطر والتشريعات الرئيسية، وما تعنيه لمؤسساتهم.

04 تصميم سياسات وضوابط متناسبة للذكاء الاصطناعي، وإرشادات للاستخدام المقبول.

05 إرساء مساءلة واضحة وإشراف بشري على القرارات بالذكاء الاصطناعي.

06 اختبار أنظمة الذكاء الاصطناعي من حيث التحيّز والدقة والموثوقية قبل تشغيلها وبعده.

07 بناء مسار عمل وكيلي دون برمجة يقيّم مخاطر حالات استخدام الذكاء الاصطناعي الجديدة ويحيلها للموافقة.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل مؤتمت لاستقبال حالات استخدام الذكاء الاصطناعي واعتمادها.

الفئات المستهدفة

- قادة الموارد البشرية الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي في القرارات المتعلقة بالأفراد
- مسؤولو حماية البيانات وأمن المعلومات
- المتخصصون في المشتريات ممن يقيّمون مورّدي حلول الذكاء الاصطناعي
- المتخصصون في المخاطر والامتثال والتدقيق والشؤون القانونية
- قادة التحوّل الرقمي وبرامج الذكاء الاصطناعي
- أعضاء مجالس الإدارة والتنفيذيون المسؤولون عن الإشراف على الذكاء الاصطناعي

لا يُشترط وجود خلفية تقنية أو قانونية.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/responsible-ai-governance-ethics-and-risk/

الذكاء الاصطناعي التطبيقي · يومان

الذكاء الاصطناعي والثقافة الرقمية

عمل واثق وآمن وفعّال في بيئة عمل مدعومة بالذكاء الاصطناعي

أصبح الذكاء الاصطناعي جزءاً من العمل اليومي، سواء خطّطت المؤسسات لذلك أم لم تخطّط.

يتعامل الموظفون على جميع المستويات مع الذكاء الاصطناعي أصلاً في الأدوات التي يستخدمونها: البريد الإلكتروني والمستندات ومحركات البحث ومساعدي المحادثة وأنظمة الأعمال التي باتت تقترح وتلخّص وتقرّر. ومع ذلك، لا يعرف كثيرون منهم ما الذي يفعله الذكاء الاصطناعي فعلاً، ومتى يمكن الوثوق به، وكيف يستخدمونه دون تعريض البيانات أو الجودة أو السمعة للخطر. ويبني هذا البرنامج العملي بامتياز الممتد يومين الأساس المشترك الذي تحتاج إليه كل قوى عاملة اليوم: فهماً واضحاً للذكاء الاصطناعي، والمهارات الرقمية اللازمة لاستخدامه بثقة وأمان وكفاءة.

في ختام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على

01 شرح طريقة عمل الذكاء الاصطناعي والذكاء الاصطناعي التوليدي، وما يستطيعان فعله وما لا يستطيعانه، بلغة بسيطة.

02 استخدام مساعدي الذكاء الاصطناعي بأوامر نصية واضحة ومنظّمة للصياغة والتلخيص والبحث والتحليل.

03 التحقق من مخرجات الذكاء الاصطناعي من حيث الدقة والتحيّز والسياق الناقص قبل الاعتماد عليها.

04 حماية البيانات السرية والشخصية، وتطبيق سياسات المؤسسة الخاصة بالذكاء الاصطناعي وأمن المعلومات.

05 بناء مسار عمل بسيط مدعوم بالذكاء الاصطناعي لمهمة روتينية في دورهم.

المشروع الختامي. بناء مسار عمل بسيط مدعوم بالذكاء الاصطناعي يعمل فعلياً لمهمة من صميم الدور، وعرضه.

الفئات المستهدفة

- الموظفون في جميع الوظائف ممن يستخدمون الأدوات الرقمية في عملهم
- الموظفون الجدد والخريجون
- فرق الموارد البشرية والتعلّم والتطوير التي تخطط لرفع مهارات الذكاء الاصطناعي على مستوى المؤسسة
- قادة الفرق والمديرون المباشرون
- المتخصصون في الشؤون الإدارية وخدمات الدعم

لا يُشترط وجود خلفية تقنية أو خبرة في البرمجة.

تفاصيل البرنامج والمواعيد القادمة وطلب عرض

thehrtalent.com/ar/ai-programs/ai-and-digital-literacy/

كيف نبدأ

ابدأ بخطوة واحدة

امسح الرمز بهاتفك أو اضغط على الرابط.

اطلب عرضاً

لبرنامج داخلي لفريقك، في مقرّكم أو عبر الإنترنت.

thehrtalent.com/ar/request-a-proposal/

احجز مكالمة استكشافية مجانية

30 دقيقة، لقاء فردي مع مصطفى عزام، دون أي التزام.

thehrtalent.com/ar/book-a-call/

أجرِ تقييم الجاهزية للذكاء الاصطناعي

15 سؤالاً، 4 دقائق، ونتيجة فورية لوظيفتك.

thehrtalent.com/ar/ai-readiness/

احجز مقعداً في برامج 2027

دفعات صغيرة عبر الإنترنت، أو حضورياً في دبي.

thehrtalent.com/ar/schedule/

تواصل معنا

البريد الإلكتروني: **training@thehrtalent.com**

لمؤسسات المملكة: **thehrtalent.com/ar/saudi-arabia/**

لمؤسسات الإمارات: **thehrtalent.com/ar/uae/**

دليل البرامج الكامل (بالإنجليزية): **thehrtalent.com/ar/catalogue/**

مبدؤنا

الخوارزميات تُثري القرارات، لكنها لا تتخذها أبداً.

© 2026 Talent Training & Consulting. أُعدّ هذا الملف من صفحات البرامج على thehrtalent.com/ar في أكتوبر 2026، وقد تتغير التفاصيل والمواعيد.