CONCEPT

# الذكاء الاصطناعي في التوظيف والموارد البشرية:
# الفرز والترشيح وحدود نظام حماية البيانات الشخصية

1 – 5 مارس 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



# الذكاء الاصطناعي في التوظيف والموارد البشرية: الفرز والترشيح وحدود نظام حماية البيانات الشخصية

**المرجع:** 1171_6327 **التاريخ:** 1 – 5 مارس 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

**العمق التقني:** ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

## مقدمة

أصبحت أدوات الذكاء الاصطناعي ترتب السير الذاتية وتعد قوائم الترشيح وتجدول المقابلات في كثير من فرق الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، وغالبا قبل أن يحدد أحد ما يحق للأداة أن تقرره وحدها. وقد تستبعد نماذج الفرز غير الخاضعة للرقابة مرشحين مؤهلين، وتكرر تحيزات الماضي، وتعالج بيانات المرشحين بما يتجاوز ما يسمح به نظام حماية البيانات الشخصية. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت مديري التوظيف وعمليات الموارد البشرية من تطبيق نظام حماية البيانات الشخصية ومبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن سدايا والمعايير الدولية على التوظيف، واختبار المخرجات بحثا عن الأثر السلبي، ليخرجوا بحزمة حوكمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف.

## أهداف الدورة

- تحديد مواضع استخدام الذكاء الاصطناعي في دورة التوظيف وتصنيف كل حالة استخدام حسب مستوى المخاطر
- تطبيق مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن سدايا والمعايير الدولية لإدارة الذكاء الاصطناعي ومخاطره وتقييم أثره على أدوات التوظيف
- تصميم معايير الفرز وسلالم التقييم وخطوات المراجعة البشرية التي تجعل قرارات الترشيح قابلة للدفاع عنها
- اختبار مخرجات الفرز الآلي بحثا عن الأثر السلبي والتحيز في ضوء أحكام عدم التمييز في نظام العمل السعودي، ومعالجة أسبابه
- وضع حدود نظام حماية البيانات الشخصية لجمع بيانات المرشحين والاحتفاظ بها ونقلها خارج المملكة ومعالجتها لدى الموردين
- إعداد حزمة حوكمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف جاهزة لاعتماد قيادة الموارد البشرية

## الفئة المستهدفة

- مديرو استقطاب المواهب المسؤولون عن عمليات الفرز والترشيح
- مديرو عمليات الموارد البشرية الذين يدخلون الأتمتة إلى خدمات الموارد البشرية
- مديرو تقنية الموارد البشرية وأنظمتها المسؤولون عن اختيار الأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي أو إعدادها
- مسؤولو حماية البيانات الشخصية ومديرو الامتثال الذين يقدمون المشورة للموارد البشرية بشأن بيانات المرشحين
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية المسؤولون عن عدالة قرارات التوظيف واتساقها

## محاور الدورة

### اليوم الأول: الذكاء الاصطناعي عبر دورة التوظيف

- خريطة عملية التوظيف ونقاط استخدام الذكاء الاصطناعي: الاستقطاب والفرز والتقييم والجدولة
- أنواع تقنيات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية: محركات القواعد وتعلم الآلة والنماذج اللغوية الكبيرة
- سجل حالات استخدام الذكاء الاصطناعي ونموذج تصنيف مستويات المخاطر
- تقييم جاهزية بيانات الموارد البشرية للفرز بالذكاء الاصطناعي
- تطبيق مبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن سدايا ومبادئ OECD على قرارات التوظيف

### اليوم الثاني: المعايير والأطر الدولية لذكاء اصطناعي موثوق في الموارد البشرية

- متطلبات نظام إدارة الذكاء الاصطناعي وفق المواصفة ISO/IEC 42001:2023 لاستخدامات الموارد البشرية
- إرشادات إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي وفق المواصفة ISO/IEC 23894:2023
- إطار NIST لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي: الحوكمة والتحديد والقياس والإدارة
- عملية تقييم أثر أنظمة الذكاء الاصطناعي وفق المواصفة ISO/IEC 42005:2025
- التزامات مقدمي خدمات التقييم وفق المواصفة ISO 10667-2:2020 مطبقة على أدوات الذكاء الاصطناعي

### اليوم الثالث: تطبيق الذكاء الاصطناعي في الفرز والترشيح

- تحليل الوظيفة ومعايير الفرز المنظمة بوصفها مدخلات للذكاء الاصطناعي
- أنماط تصميم الأوامر لفرز السير الذاتية بالنماذج اللغوية الكبيرة
- سلم التقييم الموزون وجلسة معايرة قائمة الترشيح
- إجراء المراجعة البشرية ضمن الحلقة وسجل تجاوز قرارات النظام
- سياسة الخصوصية للمرشحين وفق نظام حماية البيانات الشخصية ونموذج شرح القرار

### اليوم الرابع: التحيز وحدود نظام حماية البيانات الشخصية ومخاطر الموردين

- تحليل الأثر السلبي بقاعدة الأربعة أخماس في ضوء أحكام عدم التمييز في نظام العمل السعودي
- مصادر التحيز في أنظمة الذكاء الاصطناعي ومعالجته وفق التقرير الفني ISO/IEC TR 24027:2021
- مبادئ نظام حماية البيانات الشخصية لبيانات المرشحين: الأساس النظامي وتقليل البيانات والاحتفاظ والنقل خارج المملكة
- إشعار سدايا بتسرب البيانات خلال 72 ساعة وتقييم أثر الخصوصية باستخدام المواصفة ISO/IEC 27701:2025
- استبيان العناية الواجبة لموردي الذكاء الاصطناعي وبنود التعاقد مع جهات المعالجة وفق نظام حماية البيانات الشخصية

### اليوم الخامس: دراسات الحالة وحزمة الحوكمة

- حالة توظيف بأعداد كبيرة في قطاع التجزئة: مراجعة تحيز نموذج الفرز
- حالة برنامج حديثي التخرج: التحقيق في خطأ ترشيح صادر عن نموذج لغوي كبير
- تقييم أثر الفرز بالذكاء الاصطناعي لعملية توظيف في مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة حزمة حوكمة الذكاء الاصطناعي في التوظيف
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن حزمة الحوكمة

## المهارات المكتسبة

- تصنيف مخاطر حالات استخدام الذكاء الاصطناعي
- تصميم معايير الفرز
- هندسة الأوامر للموارد البشرية
- اختبار الأثر السلبي
- مراجعة التحيز الخوارزمي
- تقييم أثر الخصوصية وفق نظام حماية البيانات الشخصية
- العناية الواجبة لموردي الذكاء الاصطناعي
- حوكمة الذكاء الاصطناعي المسؤول

## لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود إلى عملك بحزمة حوكمة للذكاء الاصطناعي في التوظيف تضع حدودا واضحة للعدالة وحماية البيانات الشخصية في استخدام الفرز الآلي
- تسأل موردي الذكاء الاصطناعي بثقة عن بيانات التدريب واختبارات التحيز وموقع حفظ البيانات ومعالجتها قبل توقيع العقود
- تعرف متى يجب تجاوز قائمة الترشيح الآلية وتوثق السبب بطريقة قابلة للدفاع عنها
- تقارن ممارسات التوظيف بالذكاء الاصطناعي بمديري توظيف وموارد بشرية من قطاعات ومؤسسات مختلفة

## الخاتمة

يستطيع الذكاء الاصطناعي تقصير دورات التوظيف وتوسيع قاعدة المرشحين، لكن ذلك لا يتحقق إلا حين يحدد دوره وتختبر مخرجاته ويبقى الإنسان مسؤولا عن القرار. تنتقل الدورة من رسم مواضع الذكاء الاصطناعي في دورة التوظيف، مرورا بمبادئ أخلاقيات الذكاء الاصطناعي الصادرة عن سدايا والمعايير الدولية لإدارته ومخاطره وتقييم أثره، وصولا إلى تصميم الفرز واختبار التحيز وحماية بيانات المرشحين وفق نظام حماية البيانات الشخصية السعودي. ويحول اليوم الأخير ذلك إلى حزمة حوكمة يعود بها المشارك إلى قيادة الموارد البشرية لاعتمادها.