Afflatus Consulting Group

الرقمنة والذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي الوكيلي لوظيفة الموارد البشرية

يومان لتحدد وظيفة الموارد البشرية المهام التي يمكن لوكيل ذكاء اصطناعي تحضيرها، كفرز الترشيحات والرد على أسئلة الأجراء ومتابعة خطة التكوين وإدماج الملتحقين الجدد، وتلك التي يجب أن تبقى بشرية. يحدد المشاركون مواصفات وكلائهم، ويضعون قواعد حماية معطيات الأجراء والمترشحين، ويعرّفون القرارات التي تعود دائماً إلى مسؤول.

المدة : 2 أيام

الأهداف

1. شرح كيفية اشتغال وكيل الذكاء الاصطناعي وما يميزه عن المساعد المحادثي
2. تحديد المهام التي يمكن لوكيل تحضيرها في مساطر الموارد البشرية وتلك التي تبقى قراراً بشرياً
3. تقييم المخاطر الخاصة بالموارد البشرية: تحيز الانتقاء والتمييز والمعطيات الشخصية للأجراء والمترشحين
4. تحديد مواصفات وكيل للموارد البشرية: الهدف والمعطيات والإجراءات المسموحة ومصادقة مسؤول
5. بناء خطة نشر تدريجية مع إخبار الأجراء ومؤشرات التتبع

البرنامج

اليوم 1 – صباحًا

من المساعد إلى الوكيل: التعليمات والأدوات والذاكرة وضوابط
- الأمان مطبقة على وظيفة الموارد البشرية

عرض توضيحي: وكيل يجيب عن أسئلة الأجراء انطلاقاً من
- النظام الداخلي ومساطر الموارد البشرية

رسم خريطة مساطر الموارد البشرية: التوظيف والإدماج
- والتكوين والإدارة والعلاقات الاجتماعية
- ما يحضّره الوكيل وما يقرره المسؤول

اليوم 1 – مساءً

التوظيف: تحرير الإعلانات والانتقاء الأولي المدعوم وتنظيم
- المقابلات
- تحيز الانتقاء وعدم التمييز: اختبار وكيل على ملفات وهمية
- معطيات المترشحين: الإخبار ومدة الحفظ والولوج

تمرين: تحديد مواصفات وكيل الانتقاء الأولي في مقاولتكم
- وحدوده

اليوم 2 – صباحًا

- إدماج الملتحقين الجدد: المسار والوثائق والأسئلة المتكررة

التكوين: جمع الحاجيات وخطة التكوين والاستدعاءات
- OFPPT لدى CSF والتقييمات ووثائق ملفات

إدارة المستخدمين: الشواهد والعطل وأسئلة المستوى الأول
-

القانون رقم 09-08 ومعطيات الأجراء: ما يمكن للوكيل الاطلاع
- عليه وما يجب أن يظل بعيداً عن متناوله

اليوم 2 – مساءً (ورشة)

ورشة: بطاقات مواصفات لوكيلين أو ثلاثة وكلاء ذوي أولوية في
- الموارد البشرية
- إخبار الأجراء وممثليهم باستعمال الذكاء الاصطناعي

مؤشرات التتبع: آجال الرد والجودة والاعتراضات والتدخلات
- اليدوية
- خطة النشر التدريجي، واختبار المكتسبات وعرض النتائج

المقاربة البيداغوجية

- Anir.io عروض لوكلاء للموارد البشرية على
- تمارين على مساطركم وإجراءاتكم في الموارد البشرية، بمعطيات وهمية فقط
- اختبار تحيز وكيل للانتقاء الأولي على ترشيحات وهمية
- لعب أدوار: أجير يعترض على جواب قدمه الوكيل
- بطاقات مواصفات الموارد البشرية يحررها ثنائيان ثم تراجعها مجموعة أخرى

التقييم والوثائق

يحصل كل مشارك على شهادة مرقّمة قابلة للتحقق عبر .(J+1) اختبار للمكتسبات في نهاية الدورة وتقييم فوري في اليوم الموالي .الإنترنت، وتتوصل المقاولة بتقرير عن التكوين وببطاقات مواصفات وكلاء الموارد البشرية وبخطة النشر

.OmniLearn دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة

معلومة مفيدة

يستحسن للمشاركين الذين لا يستعملون بعد مساعد ذكاء اصطناعي أن يتابعوا أولاً «الذكاء الاصطناعي التوليدي: الفهم والإتقان والتطبيق في مهنتك». ولتأطير مجموع استعمالات المقاولة، يُنظر في «ميثاق الاستعمال وحوكمة الذكاء .«الاصطناعي

معلومات عملية

المدة	أيام 2
الفئة المستهدفة	مديرو الموارد البشرية، ومسؤولو الموارد البشرية، ومكلفو التوظيف، ومسؤولو التكوين، ومسيرو إدارة المستخدمين
المتطلبات المسبقة	يُنصح بممارسة معتادة لمساعد ذكاء اصطناعي محادثي
عدد المشاركين	مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة
الصيغة	داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم
اللغة	الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة
التمويل	والمغرب ،GIAC ومجموعات الاستشارة ،(TFP) العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني .المقاولات: تُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية
تكييف البرنامج	برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة

أسئلة شائعة

هل يمكن لوكيل أن يقرر توظيفاً أو عقوبة؟
لا. الوكيل يحضّر ويصنّف ويحرر، أما القرار بشأن شخص فيبقى لمسؤول محدد. وبالنسبة للمجموعات الموجودة في أوروبا، فإن .القانون الأوروبي حول الذكاء الاصطناعي يصنف الأنظمة المستعملة في التوظيف ضمن الاستعمالات عالية المخاطر

هل يجب تقديم معطيات حقيقية للأجراء؟
لا. تعتمد التمارين مساطركم وإجراءاتكم، لكن بترشيحات وملفات وهمية. ولا يُدخل في أي أداة خلال التكوين أي معطى شخصي .حقيقي

ما الفرق بينه وبين «الذكاء الاصطناعي الوكيلي: من المساعد إلى الوكيل المستقل»؟
هذا الأخير موجه لجميع المديريات وينتهي بخارطة طريق على مستوى المقاولة. أما نسخة الموارد البشرية فتعالج فقط مساطر .وظيفة الموارد البشرية ومخاطرها الخاصة: التحيز وعدم التمييز ومعطيات الأجراء والعلاقات الاجتماعية

هل تلزم كفاءات تقنية؟
لا. يصف المشاركون ما ينبغي للوكيل أن يفعله وما لا ينبغي له. ويعود الضبط التقني بعد ذلك إلى نظم المعلومات لديكم أو إلى .مزوّد خدمات