اتحاد المصارف العربية
Union of Arab Banks

AI FOR HR

ENTERPRISE TRANSFORMATION, DATA & AI EXECUTIVE

19 – 21 APRIL 2026

Signia by Hilton Hotel

AMMAN – JORDAN

AI FOR HR

ENTERPRISE TRANSFORMATION, DATA & AI EXECUTIVE

Overview

Artificial Intelligence is transforming how organizations attract, develop, engage, and retain talent. From AI-driven recruitment and workforce planning to predictive attrition analytics and personalized learning, HR is becoming data-driven and strategically influential.

This program equips HR professionals with practical AI applications across the employee lifecycle. It focuses on real-world use cases, governance considerations, ethical risks, & implementation strategies — without requiring technical expertise.

Participants will learn how to leverage AI to improve hiring quality, employee engagement, productivity, compliance, and decision-making.

Training Outcomes

By the end of the program, participants will be able to:

- Identify high-impact AI applications across the HR lifecycle
- Use generative AI to improve recruitment and documentation processes
- Apply predictive analytics concepts to workforce planning
- Enhance L&D personalization using AI tools
- Understand how AI supports engagement and performance analysis
- Recognize bias and compliance risks in HR AI systems
- Evaluate HR AI vendors and tools critically
- Design a practical AI adoption roadmap for their HR function

---

Target Audience

Primary:

- HR Managers
- Talent Acquisition Specialists
- HR Business Partners
- L&D Managers
- Workforce Planning Teams

Secondary:

- CHROs
- Organizational Development Leaders
- Transformation Teams
- HR Analytics Professionals

Prerequisites:

Basic understanding of HR processes.
No technical background required.

AI FOR HR

ENTERPRISE TRANSFORMATION, DATA & AI EXECUTIVE

Outline

MODULE 1: THE FUTURE OF HR IN THE AI ERA
- How AI is reshaping HR functions
- Administrative HR vs strategic HR
- AI myths in HR
- Human + AI collaboration model
- HR capability transformation

Exercise:
Identify high-friction HR processes that AI could improve.

MODULE 2: AI IN TALENT ACQUISITION
- AI-powered CV screening
- Job description optimization using GenAI
- Candidate-job matching algorithms
- Chatbots for candidate engagement
- Interview intelligence tools
- Bias risks in AI recruitment systems

Workshop:
Use AI to enhance a job description and build structured interview questions.

MODULE 3: AI IN WORKFORCE PLANNING & ANALYTICS
- Predictive hiring needs
- Skills gap analysis
- Workforce demand forecasting
- Talent segmentation
- Internal mobility analytics
- Data-driven succession planning

Case Study:
Using predictive analytics to reduce attrition.

MODULE 4: AI IN LEARNING & DEVELOPMENT
- Personalized learning paths
- AI-generated training content
- Skills taxonomy mapping
- Learning effectiveness analytics
- AI coaching assistants

Hands-on Activity:
Design a personalized learning pathway using AI.

MODULE 5: AI IN PERFORMANCE & ENGAGEMENT
- AI-assisted performance review drafting
- Sentiment analysis from engagement surveys
- Predictive attrition modeling
- Burnout detection indicators
- Productivity analytics

MODULE 6: AI IN HR OPERATIONS & EMPLOYEE EXPERIENCE
- AI chatbots for HR queries
- Automated policy explanation systems
- Payroll anomaly detection
- Leave and benefits analytics
- Intelligent employee self-service systems

MODULE 7: RESPONSIBLE AI IN HR
- Bias and fairness in HR algorithms
- Legal and compliance considerations
- Data privacy in employee analytics
- Transparency and explainability
- Human oversight principles

Discussion:
Where should HR draw ethical boundaries when using AI?

MODULE 8: BUILDING AN AI-ENABLED HR FUNCTION
- Assessing AI readiness in HR
- Vendor selection considerations
- Change management in HR transformation
- Building AI literacy within HR teams
- Developing a phased AI roadmap

AI FOR HR

ENTERPRISE TRANSFORMATION, DATA & AI EXECUTIVE

Speaker

PROF. SAMIR EL-MASRI

Digital Transformation Consultant, AI Expert, Author, CEO at Digitalization, President of Arab Society for Digital Transformation

Prof. Samir El-Masri is a leading global authority in Digital Transformation and Artificial Intelligence, with over 30 years of experience bridging the worlds of high-level academia, global consulting, and executive advisory. As the Founder and President of the Arab Society for Digital Transformation and CEO of Digitalization, Prof. El-Masri has driven large-scale impact across diverse sectors, including Finance, Energy, Healthcare, and Government.

A Full Professor of AI with a PhD and more than 150 published research papers, his academic journey includes senior leadership roles in Japan, Australia, France, and the Gulf. His corporate pedigree is equally distinguished, featuring leadership positions at global giants such as GE (USA), NTT (Japan), and DWS (Australia).

Prof. El-Masri is the creator of the DC-METRICS framework, a comprehensive transformation roadmap adopted by governments and enterprises to align Mindset, Strategy, Technology, and Cybersecurity. He currently serves as a consultant to the Digital Cooperation Organization (DCO), where he contributes to the G-20affiliated Annual Digital Economy Trends Reports for 2025 and 2026.

Recognized as the Instructor of the Year (AI & Digital) for MENA by New York's CertNexus (2022), he is a world-renowned keynote speaker and expert in Generative AI, Agentic AI, and Blockchain. He has delivered hundreds of specialized programs globally and is the author of Digital Transformation Unlocked, a definitive guide for the next generation of digital leaders.

اتحاد المصارف العربية
Union of Arab Banks

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

التحول المؤسسي، البيانات والذكاء الاصطناعي التنفيذي

١٩ – ٢١ ابريل ٢٠٢٦
سيغنيا من هيلتون
عمـــان – الأردن

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

التحول المؤسسي، البيانات والذكاء الاصطناعي التنفيذي

نظرة عامة

يُحدِث الذكاء الاصطناعي تحولًا جذريًا في كيفية استقطاب المؤسسات للمواهب وتطويرها وإشراكها والاحتفاظ بها. فمن التوظيف المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتخطيط القوى العاملة، إلى تحليلات التنبؤ بمعدلات التسرب الوظيفي والتعلم المُخصص، أصبحت إدارة الموارد البشرية أكثر اعتمادًا على البيانات وأكثر تأثيرًا على المستوى الاستراتيجي.

يُزوّد هذا البرنامج المتخصصين في الموارد البشرية بتطبيقات عملية للذكاء الاصطناعي عبر دورة حياة الموظف. ويركز على حالات استخدام واقعية، واعتبارات الحوكمة، والمخاطر الأخلاقية، واستراتيجيات التنفيذ — دون الحاجة إلى خبرة تقنية.

سيتعلم المشاركون كيفية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتحسين جودة التوظيف، وتعزيز مشاركة الموظفين، ورفع الإنتاجية، وضمان الامتثال، وتحسين عملية اتخاذ القرار.

اهداف التدريب

بنهاية البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد تطبيقات الذكاء الاصطناعي ذات الأثر العالي عبر دورة حياة الموارد البشرية
- استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي لتحسين عمليات التوظيف وإعداد الوثائق
- تطبيق مفاهيم التحليلات التنبؤية في تخطيط القوى العاملة
- تعزيز تخصيص التعلم والتطوير باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي
- فهم كيفية دعم الذكاء الاصطناعي لمشاركة الموظفين وتحليل الأداء
- التعرف على مخاطر التحيّز والامتثال في أنظمة الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية
- تقييم مزودي وأدوات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية بشكل نقدي
- تصميم خارطة طريق عملية لاعتماد الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

الفئات المستهدفة

الفئة الأساسية:

مدراء الموارد البشرية
أخصائيو استقطاب المواهب
شركاء أعمال الموارد البشرية
مدراء التعلم والتطوير
فرق تخطيط القوى العاملة

الفئة الثانوية:

مديرو الموارد البشرية التنفيذيون (CHROs)
قادة تطوير المنظمات
فرق التحول المؤسسي
متخصصو تحليلات الموارد البشرية

المتطلبات الأساسية:

فهم أساسي لعمليات الموارد البشرية، لا يتطلب وجود خلفية تقنية.

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

التحول المؤسسي، البيانات والذكاء الاصطناعي التنفيذي

العناوين

الوحدة الأولى: مستقبل الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي
- كيف يُعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل وظائف الموارد البشرية
- الموارد البشرية الإدارية مقابل الموارد البشرية الاستراتيجية
- الخرافات الشائعة حول الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية
- نموذج التعاون بين الإنسان والذكاء الاصطناعي
- تحول كفاءات الموارد البشرية

تمرين: تحديد عمليات الموارد البشرية ذات الاحتكاك العالي التي يمكن للذكاء الاصطناعي تحسينها.

الوحدة الثانية: الذكاء الاصطناعي في استقطاب المواهب
- فرز السير الذاتية باستخدام الذكاء الاصطناعي
- تحسين الوصف الوظيفي باستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي
- خوارزميات مطابقة المرشحين مع الوظائف
- روبوتات المحادثة لتعزيز تفاعل المرشحين
- أدوات ذكاء المقابلات
- مخاطر التحيز في أنظمة التوظيف المعتمدة على الذكاء الاصطناعي

ورشة عمل: استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين وصف وظيفي وبناء أسئلة مقابلة منظمة.

الوحدة الثالثة: الذكاء الاصطناعي في تخطيط القوى العاملة والتحليلات
- التنبؤ باحتياجات التوظيف
- تحليل فجوات المهارات
- التنبؤ بالطلب على القوى العاملة
- تقسيم المواهب
- تحليلات التنقل الداخلي
- تخطيط التعاقب الوظيفي القائم على البيانات

دراسة حالة: استخدام التحليلات التنبؤية لتقليل معدل دوران الموظفين.

الوحدة الرابعة: الذكاء الاصطناعي في التعلم والتطوير
- مسارات تعلم مخصصة
- إنشاء محتوى تدريبي باستخدام الذكاء الاصطناعي
- مواءمة تصنيف المهارات
- تحليلات فعالية التعلم
- مساعدو التدريب المعتمدون على الذكاء الاصطناعي

نشاط عملي: تصميم مسار تعلم مخصص باستخدام الذكاء الاصطناعي.

الوحدة الخامسة: الذكاء الاصطناعي في الأداء والمشاركة
- إعداد مسودات تقييم الأداء بمساعدة الذكاء الاصطناعي
- تحليل المشاعر من استبيانات المشاركة
- نمذجة التنبؤ بترك العمل
- مؤشرات اكتشاف الاحتراق الوظيفي
- تحليلات الإنتاجية

الوحدة السادسة: الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية وتجربة الموظف
- روبوتات محادثة للرد على استفسارات الموارد البشرية
- أنظمة آلية لشرح السياسات
- اكتشاف أخطاء أو شذوذ الرواتب
- تحليلات الإجازات والمزايا
- أنظمة خدمة ذاتية ذكية للموظفين

الوحدة السابعة: الذكاء الاصطناعي المسؤول في الموارد البشرية
- التحيز والعدالة في خوارزميات الموارد البشرية
- الاعتبارات القانونية والامتثال
- خصوصية البيانات في تحليلات الموظفين
- الشفافية وقابلية التفسير
- مبادئ الإشراف البشري

نقاش: أين ينبغي لإدارة الموارد البشرية أن ترسم الحدود الأخلاقية عند استخدام الذكاء الاصطناعي؟

الوحدة الثامنة: بناء وظيفة موارد بشرية مدعومة بالذكاء الاصطناعي
- تقييم جاهزية الموارد البشرية لتبني الذكاء الاصطناعي
- اعتبارات اختيار المورّدين
- إدارة التغيير في تحول الموارد البشرية
- بناء الثقافة والمعرفة بالذكاء الاصطناعي داخل فرق الموارد

الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية

التحول المؤسسي، البيانات والذكاء الاصطناعي التنفيذي

المحاضر:
البروفيسور سمير المصري

مستشار التحول الرقمي، خبير الذكاء الاصطناعي، مؤلف، والرئيس التنفيذي لشركة Digitalization، ورئيس الجمعية العربية للتحول الرقمي

يعد البروفيسور سمير المصري مرجعاً عالمياً رائداً في مجالي التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، مع خبرة تمتد لأكثر من 30 عاماً تجمع بين الأكاديميا رفيعة المستوى، والاستشارات العالمية، والتوجيه التنفيذي. وبصفته المؤسس والرئيس للجمعية العربية للتحول الرقمي والرئيس التنفيذي لشركة Digitalization، قاد البروفيسور المصري تأثيراً واسع النطاق في قطاعات متنوعة تشمل التمويل، والطاقة، والرعاية الصحية، والحكومة.

وهو أستاذ كامل (Full Professor) في الذكاء الاصطناعي، حاصل على درجة الدكتوراه وله أكثر من 150 ورقة بحثية منشورة. تضمنت رحلته الأكاديمية أدواراً قيادية عليا في اليابان وأستراليا وفرنسا ودول الخليج. كما أن سيرته المهنية في الشركات الكبرى متميزة بذات القدر، حيث شغل مناصب قيادية في عمالقة عالميين مثل جنرال إلكتريك (الولايات المتحدة)، وNTT (اليابان)، وDWS (أستراليا).
البروفيسور المصري هو مبتكر إطار عمل DC-METRICS، وهي خارطة طريق شاملة للتحول اعتمدتها الحكومات والمؤسسات لمواءمة العقلية، والاستراتيجية، والتكنولوجيا، والأمن السيبراني. ويشغل حالياً منصب مستشار لمنظمة التعاون الرقمي (DCO)، حيث يساهم في تقارير اتجاهات الاقتصاد الرقمي السنوية التابعة لمجموعة العشرين لعامي 2025 و2026.

حصل على لقب «محاضر العام» (في الذكاء الاصطناعي والرقمنة) لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من قِبل CertNexus نيويورك (2022)، وهو متحدث رئيسي عالمي وخبير في الذكاء الاصطناعي التوليدي، والذكاء الاصطناعي الوكيل، والبلوكشين. قدم مئات البرامج المتخصصة عالمياً، وهو مؤلف كتاب «Digital Transformation Unlocked»، الذي يعد دليلاً مرجعياً للجيل القادم من القادة الرقميين.

اتحاد المصارف العربية
Union of Arab Banks

INSTANT TRANSLATION IS AVAILABLE