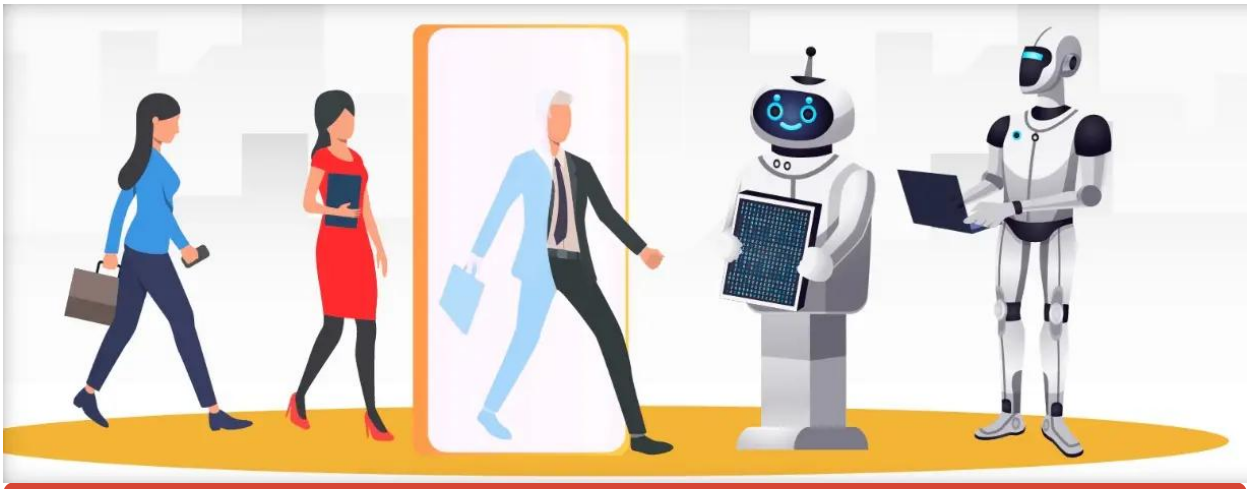


التغيرات المستقبلية في مجال الموارد البشرية: الذكاء الاصطناعي في عالم بعد كوفيد-19

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: PH1-104

هدف الكورس

عند اكتمال هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- البحث بنجاح للحصول على معلومات قيمة
- استخدام تصميم المؤسسة واحتياجات التغيير لإنشاء إطار استراتيجي
- إظهار القدرة على تحقيق أقصى قدر من التأتأة والتحسين في عمليات التوظيف والاختيار
- شرح بثقة كيف يكون لهذا القيمة للجميع في الشركة
- شرح واختبار وفحص واحتراف نظام المكافآت والمكافآت السلسة
- استغلال قيمة الجيل زد / آي جين وتحقيق أقصى استفادة من ذلك في استراتيجيات وممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية
- إدخال عملية تحليل احتياجات التدريب والتقييم باستخدام التلقائي
- قدح بحالة لإعادة تنظيم العمليات في الشركة
- شرح العملية الفكرية وكيف تضيف القيمة
- كن واثقًا في التخطيط للخلافة

الجمهور

هذا الدورة مخصصة للمتابعين:

- موظفو الموارد البشرية الكبار
- مديرو التدريب الكبار
- الموظفون المسؤولون عن التوظيف وتطوير الموظفين
- مديرو تخطيط القوى العاملة
- مديرو مجالس الإدارة
- مديرو تصميم المؤسسات
- أي شخص مهتم بمستقبل المنظمات وتأثير الذكاء الاصطناعي

منهجية التدريب

تُجرى عملية التدريس في مجموعة متنوعة من البيئات، بما في ذلك التعليم الحضوري في الفصول الدراسية. يضمن ذلك للمشاركين إمكانية توسيع معرفتهم بالموضوع وتعزيز مهاراتهم. تُقدَّم الدورة بطرق متعددة بواسطة مدرس متخصص. ومراجعة مقالات ومواد أخرى ذات صلة، بالإضافة إلى PowerPoint، يتضمن ذلك عروضًا تقديمية باستخدام برنامج تمارين ومناقشات جماعية أو فردية. قد يتم تحديد بعض المهام المستقلة، وستتطلب الدورة تقديم مقالات لإثبات الفهم وإجراء اختبار في نهاية الدورة. يُشجع على تدوين الملاحظات، ويمكنك استخدام الأجهزة الإلكترونية للقيام بذلك.

سيكون دليل الدورة جزءًا من عملية التعلم، ولكنه سيقدم لك مراجع للمستقبل. يُشجع على طرح الأسئلة، وإذا لزم الأمر، يمكنك قضاء وقت فردي مع مدرسك لمراجعة أي قضايا. ستتواصل مع زملاء في أدوار مماثلة خلال وقتك في الفصل الدراسي.

الملخص

كل شيء يتغير ولا شيء يبقى كما هو. هذا الأمر كان دائمًا صحيحًا، ولكن منذ بداية الجائحة العالمية وظهور الذكاء الاصطناعي، بدأت الأمور تتغير بشكل كبير ولن تعود كما كانت. ستتأثر موارد البشر وستشهد تغييرًا هائلًا في الهيكل التنظيمي والممارسات.

التشغيل التلقائي يثير خوف العديد من الناس لأنهم يخشون أن يؤدي إلى استبدال الروبوتات للبشر في مكان العمل، لكن من الضروري أن ندرك أن هذا ليس الحال، بل هذه أدوات يمكننا اعتمادها لخلق بيئة أفضل. في هذا الدورة، سنلقي نظرة على نتائج العديد من الجامعات الرئيسية مثل جامعة أكسفورد وجامعة ستانفورد وجامعة هارفارد وكيف

ترى مستقبل موارد البشر في عالم يستغل ويعتنق الذكاء الاصطناعي.

سينظر المشاركون أيضًا في كيف تغير عالم العمل إلى الأبد مع ضرورة البقاء خلال إغلاقات العالم غير المسبوقة ولماذا أصبح بعض هذه التغييرات الوضع الطبيعي الجديد دون عودة إلى كيف كانت الأمور من قبل. ننظر أيضًا إلى جيل Z - المعروف أيضًا باسم iGEN، حيث بلغوا ربع سكان الكبار العاملين في العام 2020، ومن المتوقع أن يزداد هذا الرقم. يعرفون بأنهم تحديون ولديهم توقعات وقيم واضحة يجب تلبيتها من قبل المنظمات لاستغلال مواهبهم.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: How Strategic Planning Has Advanced

- Artificial Intelligence strategic modelling
- Redesigning processes using strategic modelling
- How to use a strategic model in HR
- Examine what needs to change in the next two years
- How to create a business case for the changes needed
- Converting your strategic modelling into an action plan

Section 2: How Employment has Changed Forever: Artificial Intelligence and COVID-19

- Artificial Intelligence: The before and after of our systems
- Pre-AI: Why establishing the right size for a company was paramount
- Rightsizing - a guide to the process
- Organisation Design is impacted by change needs
- Process design: Understanding and mastering
- Universal basic income - what it is and why it must be addressed
- Digital footprints - use and best practice

Section 3: Existing HR Key Functions Need Significant Changes

- Recruitment and Selection: how to make significant improvements
- Digital footprints and the use of psycho-graphics
- Measuring intelligence - new tools and the end for testing

- Personality profiling - a look at the significant advances
- How to use automation for background profiling

Section 4: Transparent Pay & Rewards: Re-engineered Appraisal Process

- Performance Management: the need for understanding
- Performance data: gathering with technology
- Performance appraisal has a new role
- The reward process can be automated
- Pay for action, not knowledge - a paradigm shift
- Allocating bonuses using automation

Section 5: Traditional HR Processes Need Automation

- Training Needs Analysis: creating full automation.
- Bringing automation into training evaluation
- Understanding and creating support services value centres
- A new way of approaching succession planning
- Significant business contributors - why this is the future for HR
- What skills will be needed
- How HR was impacted by COVID-19

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

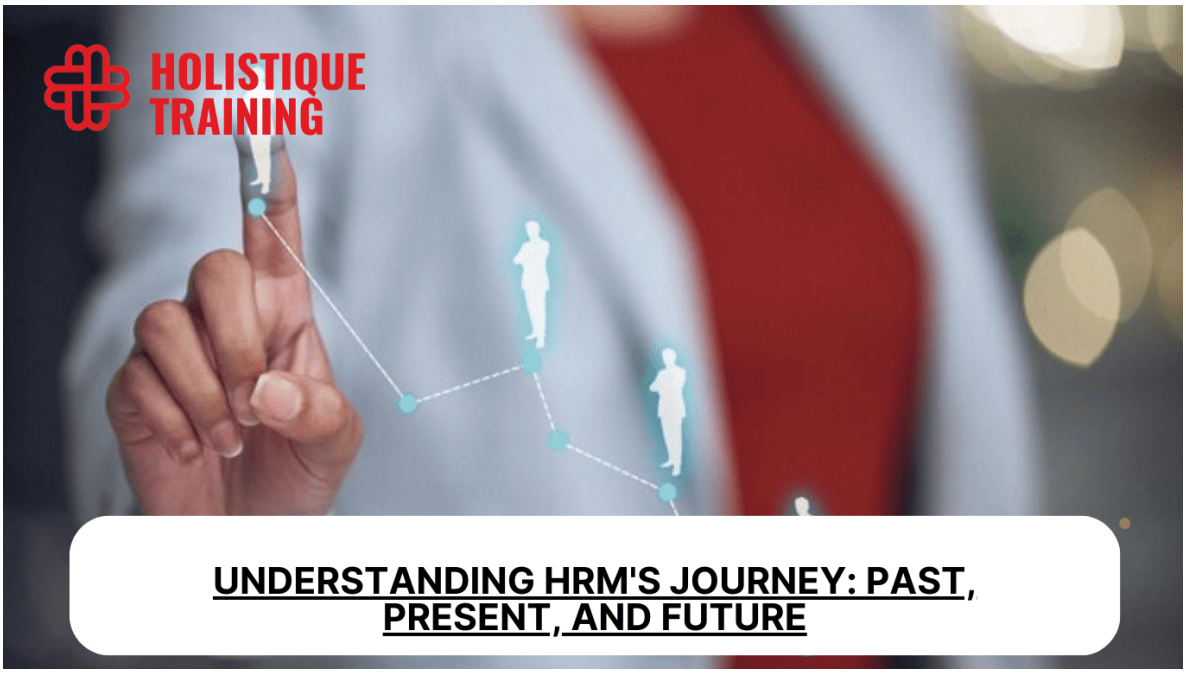
شهادات Holistique Training وخدمة اعتماد التطوير المهني (BAC) معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم المستمر (CPD)، كما أنها معتمدة وفق معايير ISO 9001 وISO 21001 وISO 29993.

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة CPD، ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد Holistique Training. التدريب من لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

التصنيفات

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة, الذكاء الاصطناعي وإدارة البيانات

مقالات ذات صلة



Understanding HRM's Journey: Past, Present, and Future

Explore the history and evolution of HRM—from the Industrial Revolution to the digital age. .Learn why adapting to future HR trends is vital for success

YouTube Video

https://www.youtube.com/embed/L8-UdPXvY20?si=tinjXUIQncuD_QxX