

دکتر مهدی عربزاده یکتا

کشف فرصت‌ها و چالش‌های هوش مصنوعی

برای مدیران منابع انسانی

آینده مدیریت سرمایه انسانی در صنعت خودروسازی

اندیشکده خودرو
AUTOTHINKTANK



● مقدمه

در عصر تحول دیجیتال، صنعت خودروسازی به عنوان یکی از پیشگامان نوآوری صنعتی، با چالش‌های جدیدی در مدیریت سرمایه انسانی مواجه است. تغییرات سریع فناوری، نیاز به مهارت‌های جدید و رقابت برای جذب استعداد‌های متخصص، اهمیت بازنگری در فرآیندهای منابع انسانی را دوچندان کرده است.

در این مسیر، هوش مصنوعی (AI) نه تنها ابزاری برای بهینه‌سازی فرآیندهای منابع انسانی محسوب می‌شود، بلکه موتور محرکی برای تحول فرهنگ سازمانی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار است. از شناسایی استعداد‌های فنی و مهندسی گرفته تا طراحی مسیرهای رشد حرفه‌ای کارکنان (R&D)، هوش مصنوعی نقشی کلیدی در بازتعریف تجربه کارکنان ایفا می‌کند.

این کارگاه با هدف ارائه یک نقشه راه عملیاتی و کاربردی برای مدیران منابع انسانی صنعت خودروسازی طراحی شده است. در این کارگاه، شرکت‌کنندگان با روش‌های به کارگیری هوش مصنوعی به عنوان یک ابزار راهبردی آشنا خواهند شد تا بتوانند:

- فرآیندهای جذب و استخدام مهندسی و متخصصان حوزه خودرو را هوشمند کنند و با تحلیل داده‌ها، استعداد‌های مناسب را سریع‌تر شناسایی نمایند.

- مدیریت عملکرد و بهره‌وری کارکنان خطوط تولید را با داشبوردهای هوشمند ارتقا دهند و به کاهش خطاها و بهبود کیفیت کمک کنند.

- مسیرهای توسعه حرفه‌ای و آموزش‌های تخصصی را برای تیم‌های فنی و تولیدی شخصی‌سازی کنند و مهارت‌های مورد نیاز فناوری‌های نوین مانند خودروهای برقی و خودران را به آن‌ها بیاموزند؛

- با تحلیل احساسات کارکنان و بازخوردهای محیط کار، فرهنگ سازمانی نوآورانه‌ای ایجاد کنند که انگیزه و رضایت کارکنان را افزایش دهد.

- از مدل‌های پیش‌بینی هوش مصنوعی برای کاهش ترک خدمت و حفظ استعداد‌های کلیدی استفاده کنند و با مدیریت بهینه نیروی انسانی، بهره‌وری خطوط تولید را حفظ نمایند. این کارگاه فرصتی است تا مدیران منابع انسانی صنعت خودرو با زبان مشترک فناوری و سرمایه انسانی آشنا شوند و ابزارهای هوش مصنوعی را

نه تنها برای بهبود فرآیندها، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی در بازار کار تخصصی و فنی به کار گیرند.

● هوش مصنوعی در منابع انسانی دیجیتال؛

نقشه راه تحول سرمایه انسانی

در صنعت خودروسازی

در دنیای پرشتاب تحول دیجیتال، صنعت خودروسازی با تغییراتی بنیادین در فناوری، بازار و نیروی کار روبه‌روست. ظهور خودروهای الکتریکی، خودران و سیستم‌های هوشمند تولید، نیاز به نیروهای متخصص و فرآیندهای منابع انسانی نوآورانه را بیش از پیش ضروری کرده است. در این میان، هوش مصنوعی (AI) به عنوان یک ابزار راهبردی و تحول‌آفرین، فرصت‌هایی بی‌نظیر برای بهینه‌سازی، پیش‌بینی و تصمیم‌گیری هوشمندانه در حوزه منابع انسانی فراهم می‌کند.

این کارگاه با هدف ارائه یک نقشه راه عملیاتی برای مدیران منابع انسانی صنعت خودروسازی طراحی شده است تا آنها را در به کارگیری هوش مصنوعی به عنوان ابزاری راهبردی برای افزایش بهره‌وری، جذب استعداد‌های تخصصی و توسعه سرمایه انسانی دیجیتال یاری دهد.

● چرا مدیران منابع انسانی صنعت خودروسازی

باید در این کارگاه شرکت کنند؟

- افزایش رقابت پذیری در صنعت خودروسازی:

بازار خودروسازی با سرعتی بی‌سابقه در حال دیجیتالی شدن و هوشمندسازی است. سازمان‌هایی که از فناوری‌هایی نظیر هوش مصنوعی برای مدیریت منابع انسانی خود استفاده نمی‌کنند، به زودی از رقبای عقب خواهند افتاد. این کارگاه به شما می‌آموزد که:

- چگونه با به کارگیری الگوریتم‌های هوش مصنوعی در جذب مهندسان و متخصصان حوزه خودرو، سریع‌تر و هوشمندانه‌تر عمل کنید.

- چطور با تحلیل داده‌های عملکرد کارکنان خطوط تولید، بهره‌وری را افزایش و هزینه‌ها را کاهش دهید.

- چگونه با مدل‌های پیش‌بینی نیروی انسانی، برای پروژه‌های آینده مثل تولید خودروهای الکتریکی و خودران برنامه‌ریزی کنید.

- نتیجه: سازمان شما با استفاده از هوش

مصنوعی در حوزه منابع انسانی، نه تنها مزیت رقابتی پیدا می‌کند، بلکه در خط مقدم تحول صنعت خودروسازی باقی می‌ماند.

- بهبود تصمیم‌گیری‌های منابع انسانی با

- بینش داده‌محور: تصمیم‌گیری‌های سنتی

و مبتنی بر شهود دیگر در دنیای پیچیده و رقابتی صنعت خودرو کارآمد نیستند. این کارگاه به شما نشان می‌دهد که چگونه:

- با تحلیل داده‌های رفتاری کارکنان و متخصصان خطوط تولید، دلایل افت بهره‌وری را شناسایی و رفع کنید؛

- با استفاده از مدل‌های یادگیری ماشینی (Machine Learning)، استعداد‌هایی را که پتانسیل رشد و نوآوری در فناوری‌های خودرویی دارند، کشف کنید.

- با تحلیل پیشرفته داده‌های رضایت کارکنان، زودتر از موعد نارضایتی‌ها را تشخیص داده و از ترک نیروهای کلیدی جلوگیری کنید.

- نتیجه: مدیران منابع انسانی در صنعت خودروسازی با استفاده از هوش مصنوعی، تصمیماتی سریع‌تر، دقیق‌تر و مبتنی بر داده خواهند گرفت و سازمان خود را برای چالش‌های آینده آماده می‌کنند.

- بهینه‌سازی فرآیندهای منابع انسانی در

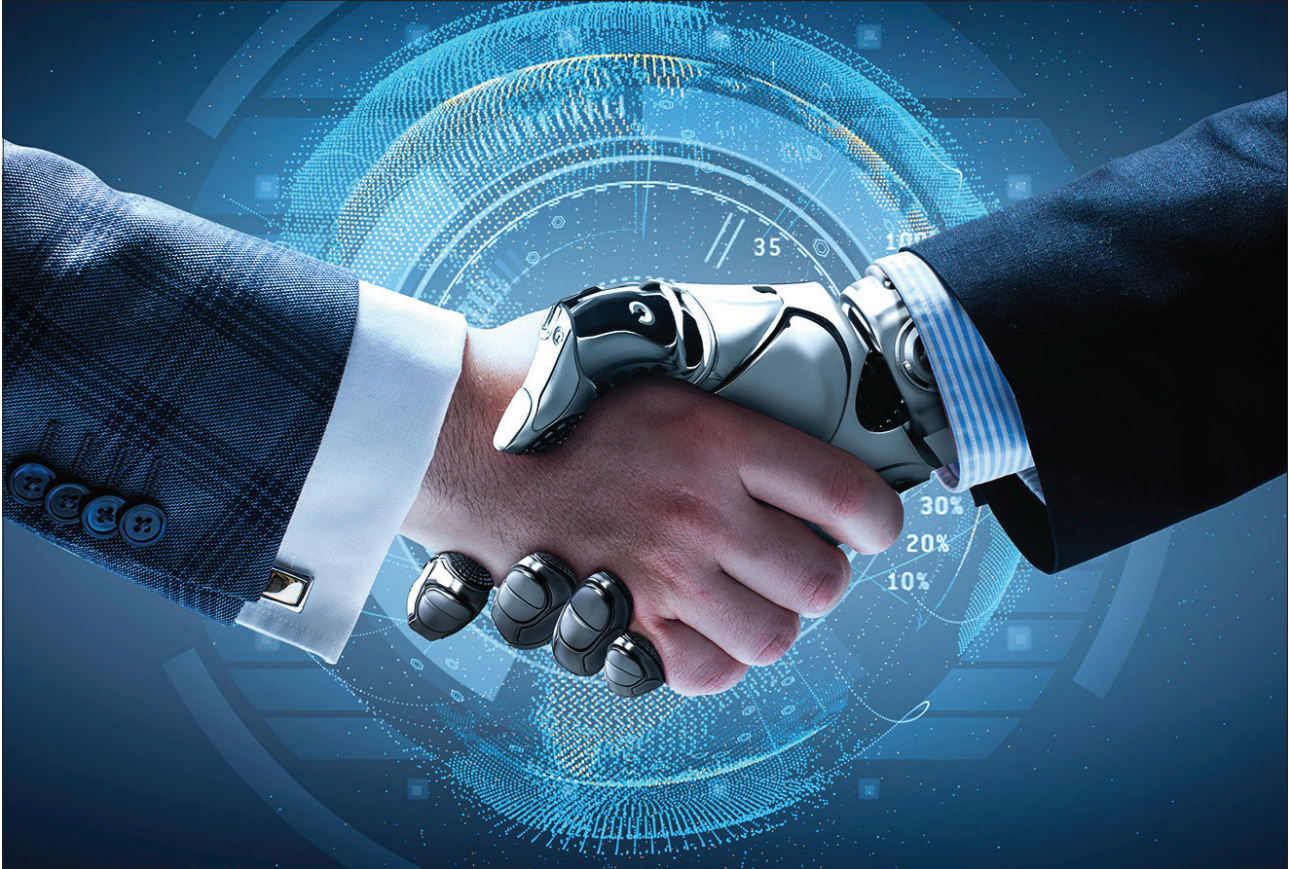
- صنعت خودروسازی: فرآیندهای سنتی منابع انسانی دیگر با نیازهای صنعت پیشرفته و پویای خودروسازی همخوانی ندارند. این کارگاه به شما یاد می‌دهد که:

- چگونه با چت‌بات‌های هوش مصنوعی، فرآیندهای جذب و استخدام مهندسان، تکنسین‌ها و کارشناسان را تسریع و بهینه کنید.

- چطور با داشبوردهای هوشمند، عملکرد تیم‌های تحقیق و توسعه (R&D) را به صورت لحظه‌ای پایش و تحلیل کنید.

- با استفاده از هوش مصنوعی مولد، دوره‌های آموزشی فنی شخصی‌سازی شده برای کارکنان خطوط تولید و تیم‌های فناوری طراحی کنید.

- نتیجه: با هوش مصنوعی، فرآیندهای منابع انسانی صنعت خودروسازی هوشمندتر، سریع‌تر و بهینه‌تر خواهند شد، و این به



کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند.

• **آمادگی برای آینده صنعت خودروسازی با منابع انسانی دیجیتال:** تحولات فناورانه نظیر خودروهای الکتریکی، خودران و زنجیره تأمین هوشمند، نیازمند نیروهایی با مهارت‌های جدید و مدیریت منابع انسانی آینده‌نگر است. این کارگاه به شما کمک می‌کند تا:

- مدل‌های پیش‌بینی تقاضای نیروی انسانی را برای پروژه‌های آینده صنعت خودرو توسعه دهید؛
- مسیرهای شغلی شخصی‌سازی‌شده (Career Pathing) برای کارکنان ایجاد کنید تا با فناوری‌های نوین آشنا شوند؛
- فرهنگ سازمانی مبتنی بر نوآوری و یادگیری مداوم را با تحلیل داده‌های منابع انسانی تقویت کنید.
- **نتیجه:** سازمان شما با هوش مصنوعی آماده مواجهه با تغییرات آینده صنعت خودرو شده و همواره در خط مقدم نوآوری باقی خواهد ماند.

چرا این کارگاه برای مدیران منابع انسانی صنعت خودروسازی حیاتی است؟

• **تحول محور و کاربردی:** آموزش‌های این

کارگاه، با تمرکز بر نیازهای خاص صنعت خودروسازی طراحی شده است.

- **داده‌محور و عملیاتی:** به جای تئوری، با نمونه‌های واقعی و مطالعات موردی از صنعت خودرو آشنا خواهید شد.
- **آینده‌نگر و استراتژیک:** به شما کمک می‌کند نه تنها امروز، بلکه آینده صنعت خودروسازی را بسازید.

نتیجه‌گیری

در صنعت خودروسازی، رقابت نه تنها در خطوط تولید، بلکه در جذب و توسعه بهترین استعدادها نیز جریان دارد. مدیرانی که امروز با هوش مصنوعی در منابع انسانی آشنا نشوند، فردا در مواجهه با چالش‌های جدید، مسیر رشد را از دست خواهند داد. این کارگاه فرصتی است تا شما به عنوان مدیر منابع انسانی، سازمان خود را با استفاده از هوش مصنوعی به یک رهبر دیجیتال در صنعت خودرو تبدیل کنید.

آشنایی با اهداف کارگاه آموزشی

اهداف دوره

این کارگاه با اهدافی روشن و کاربردی طراحی شده است تا شما، مدیران منابع انسانی و علاقه‌مندان به این حوزه، بتوانید با استفاده از هوش مصنوعی نه تنها عملکرد سازمان خود را ارتقا دهید، بلکه سبک مدیریتی خود را به‌طور قابل توجهی نوآورانه و متفاوت بسازید.

برگزارکنندگان این دوره بر این باورند که کارگاه آموزشی پیش رو، اهداف کلیدی زیر را برای شما به ارمغان خواهد آورد:

- **توسعه مهارت‌های عملی برای پیاده‌سازی AI در سازمان:** این کارگاه با تمرکز بر ارائه مثال‌ها و مطالعات موردی عملی، به شرکت‌کنندگان این امکان را می‌دهد تا از مزایای هوش مصنوعی در سازمان خود به‌طور کامل آگاه شوند و با تدوین یک خط‌مشی و استراتژی تحول‌آفرین، به صورت عملیاتی این فناوری را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند.
- **ایجاد نگرش استراتژیک نسبت به استفاده از AI:** هدف این است که مدیران منابع انسانی دیدگاهی استراتژیک نسبت به هوش مصنوعی پیدا کنند و بتوانند از آن به عنوان ابزاری برای ارتقاء بهره‌وری و نوآوری در سازمان خود استفاده کنند.
- **توانمندسازی مدیران برای مدیریت تغییر و تحولات سازمانی:** با توجه به تحولات سریع تکنولوژیکی، این دوره به مدیران منابع انسانی و علاقه‌مندان این حوزه کمک می‌کند تا تغییرات ناشی از پیاده‌سازی هوش مصنوعی را به‌طور مؤثر رصد و مدیریت کنند و هوش مصنوعی را به عنوان ابزاری توانمندساز برای سازمان و مدیریت منابع انسانی به کار گیرند.
- **شبکه‌سازی و تبادل تجربیات:** یکی از اهداف این دوره فراهم آوردن فرصتی برای تبادل نظر

و شبکه‌سازی بین مدیران منابع انسانی و متخصصان حوزه هوش مصنوعی است تا از تجربیات یکدیگر بهره‌مند شوند. به قول گارتنر، شتابدهی به کارها مهم‌ترین استراتژی سال ۲۰۲۴ است. در دنیایی که سرعت به یک استراتژی توسعه‌ای تبدیل شده، چگونه می‌توانیم انتظار موفقیت داشته باشیم اگر نه تنها ساختار و مهارت‌های سازمان خود را توسعه ندادیم، بلکه حتی به آن سرعت هم نبخشیده‌ایم؟

معرفی کارگاه

• **هدف اصلی:** توانمندسازی مدیران منابع انسانی با دانش و مهارت‌های لازم برای بهره‌گیری از هوش مصنوعی در عصر تحول دیجیتال و سرعت بخشی به امور سازمانی،

هوش مصنوعی در ساختار و فرآیندهای منابع انسانی؛
 موارد استفاده پیشرفته و کاربردهای نوپدید هوش مصنوعی در سازمان‌های نوین؛
 • **مدل‌سازی حکمرانی الگوریتمیک و ساخت سازمان‌های نخبه وظیفه پیش روی مدیران منابع انسانی:** از DAO تا حکمرانی دیجیتال بر پایه فناوری‌های روندسازی چون هوش مصنوعی، 5G، متاورس و زنجیره بلوکی
 • آشنایی با سازمان‌های Decentralized Autonomous Organization؛
 • تحلیل نقش DLT (Distributed Ledger Technology) و متاورس در ساخت سازمان‌های آینده



بهینه‌سازی فرآیندها، مدیریت تغییر و تحولات سازمانی و از همه مهمتر توسعه راهبردهای نوآورانه در مدیریت منابع انسانی.
 • **مخاطبین هدف:** مدیران منابع انسانی، متخصصان و استراتژیست‌های حوزه منابع انسانی و تمامی علاقه‌مندان به کاربردهای نوین هوش مصنوعی در مدیریت

• محتوای آموزشی

بخش اول: هستی شناسی موضوع
 • **آینده‌پژوهی در مدیریت منابع انسانی با هوش مصنوعی**
 • نقش هوش مصنوعی در تحول دیجیتال سازمان‌ها؛
 • تحلیل روندهای آتی و پیش‌بینی تأثیرات

• بررسی تفاوت‌های کلیدی بین حکمرانی سنتی و حکمرانی دیجیتال با تمرکز بر کاربست هوش مصنوعی در سازمان؛
 • چگونگی تغییر وظایف و مسئولیت‌های مدیران منابع انسانی در سازمان‌های دیجیتالی پسا هوش مصنوعی؛
 • مدیریت تغییرات سازمانی در مسیر مهاجرت به حکمرانی دیجیتال
 • استراتژی‌ها و ابزارهای لازم برای مدیریت تغییر و تحولات فرهنگی و سازمانی؛
 • نقش مدیران منابع انسانی در آماده‌سازی نیروی کار برای مواجهه با تغییرات دیجیتالی؛
 • ارتقاء مهارت‌های دیجیتال در نیروی انسانی
 • برنامه‌ریزی برای آموزش و توسعه مهارت‌های دیجیتال در کارکنان با تاکید بر شناسایی دوره‌های مفید از هوش مصنوعی؛
 • چگونگی استفاده از هوش مصنوعی برای شناسایی و توسعه استعدادها دیجیتالی در سازمان با تمرکز بر فناوری هوش مصنوعی مولد مثال‌های عملیاتی از ChatGPT و Gemini ...
 • ایجاد و تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر فناوری‌های تحول‌آفرین چون هوش مصنوعی
 • حفظ و افزایش بهره‌وری در محیط‌های کاری دیجیتال
 • حفظ سلامت روانی و تعادل بین کار و زندگی در دوران دیجیتال

• **بخش سوم: هوش مصنوعی و معرفی جامع کاربردهای آن در منابع انسانی در سازمان‌های نخبه دیجیتال**

سازمان‌های نخبه دیجیتال با بهره‌گیری از هوش مصنوعی، به‌ویژه هوش مصنوعی مولد (Generative AI)، توانسته‌اند تمامی فرآیندهای منابع انسانی را از جذب استعداد تا ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه کارکنان، و بهبود فرهنگ سازمانی متحول کنند. در این بخش، کاربردهای جامع هوش مصنوعی در حوزه منابع انسانی را با توجه به ۱۲ وظیفه کلیدی منابع انسانی (12 Key HR Functions) و رویکردهای نوآورانه بررسی پیشنهاد گردیده است که با توجه به دیگر نیازمندی‌ها و مسائل سازمان شما قابل بازنویسی است.

• نقش هوش مصنوعی در ایجاد و مدیریت این قبیل سازمان‌ها؛
 • موارد استفاده و نمونه‌های موفق DAO در جهان؛
 • حکمرانی به سبک الگوریتمی و آینده سازمان‌ها
 • بررسی چالش‌ها و فرصت‌های حکمرانی الگوریتمی در سازمان‌های دولتی و خصوصی؛
 • تأثیرات اجتماعی و اقتصادی حاکمیت‌های الگوریتمی بر سازمان‌ها؛

• **بخش دوم: ایجاد بینش نوین برای ساخت، تحول و مهاجرت به حکمرانی دیجیتال**

• درک تحول دیجیتال و تأثیر آن بر نقش مدیران منابع انسانی

- استفاده از هوش مصنوعی پیشرفته در شناسایی و جذب استعداد های برتر
 - تحلیل رزومه: بررسی و رتبه بندی رزومه ها به صورت خودکار و تطبیق مهارت ها با شرح شغلی؛
 - تولید آگهی های شغلی بهینه شده با هوش مصنوعی مولد: تهیه آگهی های جذاب و متناسب با بازار کار با تحلیل داده های رفتاری متقاضیان؛
 - چت بات های هوشمند برای مصاحبه اولیه: اجرای مصاحبه های اولیه با ربات های گفتگو که متناسب با هر شغل پرسش های اختصاصی مطرح می کنند؛
 - تحلیل ویدیوی مصاحبه با هوش مصنوعی: ارزیابی زبان بدن، لحن صدا و مهارت های نرم متقاضیان؛
- ارزیابی تطبیقی مهارت ها و تناسب فرهنگی پرسنل با استفاده از هوش مصنوعی
 - شبیه سازی سناریو های شغلی با هوش مصنوعی مولد: ارزیابی توانمندی های متقاضیان از طریق سناریو های شبیه سازی شده؛
 - تحلیل فرهنگی و روان شناختی با داده کاوی: (AI Sentiment Analysis) بررسی تناسب ارزش ها و نگرش های متقاضی با فرهنگ سازمانی؛
 - داشبوردهای هوش مصنوعی برای مقایسه کاندیداها: ارائه گزارش های جامع تطبیقی با استفاده از مدل های تحلیلی؛
- مطالعه موردی: چگونه سازمان های پیشرو از هوش مصنوعی در جذب نیرو استفاده می کنند؟
 - شرکت گوگل (Google) استفاده از مدل های یادگیری ماشینی برای تطبیق مهارت ها و تحلیل نتایج مصاحبه؛
 - شرکت IBM بهره گیری از ابزار Watson برای غربالگری هوشمند رزومه ها و تحلیل مهارت ها؛
 - شرکت LinkedIn استفاده از الگوریتم های هوش مصنوعی برای پیشنهاد های شغلی هدفمند به کاربران بر اساس تحلیل پروفایل و رفتار حرفه ای؛
 - معرفی نمونه های شرکت های خودروسازی

- در صورت استفاده از هوش مصنوعی مولد در فرآیند و عملیات منابع انسانی؛
- ابزارهای هوش مصنوعی در ارزیابی عملکرد و شناسایی فرصت های توسعه فردی
 - داشبوردهای هوشمند تحلیل عملکرد: تحلیل داده های پروژه ها و تعاملات سازمانی برای سنجش بهره وری کارکنان؛
 - مدل های پیش بینی کننده عملکرد (Predictive Analytics): شناسایی استعداد های آینده دار با تحلیل الگوهای عملکرد گذشته؛
 - پیشنهاد های توسعه فردی (AI-Based Recommender Systems) ارائه دوره های آموزشی و مهارت های مورد نیاز با توجه به داده های عملکردی و نیاز بازار؛
 - یادگیری ماشینی و شخصی سازی مسیرهای توسعه حرفه ای و شغلی (Job Career Paths)
 - طراحی مسیرهای شغلی هوشمند (AI Career Pathing) پیشنهاد مسیرهای شغلی بهینه با توجه به سوابق و علایق کارکنان؛
 - یادگیری تطبیقی (Adaptive Learning) ارائه دوره های آموزشی متناسب با نیازها و سبک یادگیری هر فرد با کمک هوش مصنوعی مولد؛
 - مدیریت مهارت ها (Skills Management) شناسایی شکاف های مهارتی و ارائه برنامه های آموزشی هدفمند؛
 - رویکردهای نوین در ارتقاء فرهنگ سازمانی با استفاده از هوش مصنوعی
 - تحلیل احساسات کارکنان (Sentiment Analysis) بررسی و تحلیل بازخوردها، ایمیل ها و نظرسنجی ها برای سنجش رضایت کارکنان و شناسایی دغدغه های آنان؛
 - پلتفرم های تعاملات سازمانی هوشمند: ایجاد شبکه های اجتماعی داخلی برای تبادل دانش و افزایش تعاملات کارکنان؛
 - پیش بینی عوامل ترک خدمت (Employee Attrition Prediction) تحلیل داده های منابع انسانی و پیش بینی احتمال خروج کارکنان کلیدی با پیشنهاد راهکارهای نگهداشت؛

- مسئولیت های اداری و اتوماسیون فرآیندهای منابع انسانی (Administrative Responsibilities)
 - اتوماسیون فرآیندهای اداری (RPA) مانند ثبت مرخصی ها، مدیریت فیش های حقوقی و تهیه گزارش های دوره ای به صورت خودکار؛
 - چت بات های منابع انسانی: پاسخ دهی به سوالات متداول کارکنان درباره مقررات سازمانی و فرآیندهای اداری؛
 - تولید خودکار اسناد و قراردادها با هوش مصنوعی مولد: تسریع در تهیه قراردادها و توافق نامه ها؛
- برنامه ریزی منابع انسانی (Human Resource Planning)
 - تحلیل کلان داده های منابع انسانی (People Analytics) برای پیش بینی نیازهای استخدامی و بهینه سازی هزینه های جذب و آموزش؛
 - مدل های پیش بینی گر منابع انسانی (HR Predictive Models) شکاف های مهارتی و نیازهای آینده سازمان؛
 - شبیه سازی سناریو های رشد سازمانی: ارزیابی تأثیر تغییرات در تعداد کارکنان بر بهره وری سازمان؛
- مدیریت پاداش ها و مزایا (Rewards Management)
 - تحلیل داده های عملکرد برای تخصیص پاداش: بهینه سازی پاداش ها بر اساس داده های بهره وری و عملکرد فردی و تیمی؛
 - مدل های هوش مصنوعی برای بهینه سازی مزایا: طراحی بسته های مزایای شخصی سازی شده متناسب با نیازهای کارکنان؛
 - پیش بینی تأثیر مشوق ها: ارزیابی میزان تأثیرگذاری مشوق های مالی و غیرمالی بر عملکرد کارکنان؛
- بهبود روابط کارگری و صنعتی (Industrial Relations)
 - تحلیل داده های شبکه های ارتباطی داخلی: شناسایی الگوهای ارتباطی و تشخیص تنش های احتمالی؛

اطلاعات تکمیلی

• **پشتیبانی و خدمات پس از دوره:** یکی از مهم‌ترین بخش‌های این کارگاه است که به شرکت‌کنندگان کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های کسب‌شده را به‌طور مؤثر در سازمان‌های خود پیاده‌سازی کنند و به نتایج عملی دست یابند. در این راستا، خدمات متنوعی برای پشتیبانی از شرکت‌کنندگان در نظر گرفته شده است.

• **مشاوره تخصصی پس از دوره:** شرکت‌کنندگان می‌توانند از جلسات مشاوره فردی یا گروهی با مدرس دوره بهره‌مند شوند تا به پرسش‌ها و چالش‌های خود در پیاده‌سازی مفاهیم دوره پاسخ دهند. این مشاوره‌ها می‌توانند به صورت حضوری یا آنلاین انجام شوند.

• **دسترسی به منابع آموزشی تکمیلی:** پس از پایان دوره، شرکت‌کنندگان به منابع آموزشی تکمیلی شامل مقالات، کتاب‌ها، و ویدئوهای آموزشی دسترسی خواهند داشت تا بتوانند دانش خود را به‌روز نگه دارند و اطلاعات بیشتری در زمینه‌های مطرح‌شده کسب کنند.

• **برگزاری وبینارها و کارگاه‌های تکمیلی:** در دوره‌های زمانی مشخص، وبینارها و کارگاه‌های تکمیلی با محوریت موضوعات پیشرفته‌تر برگزار خواهد شد که شرکت‌کنندگان می‌توانند با تخفیف ویژه در آن‌ها شرکت کنند و دانش خود را به‌روز کنند.

• **ارائه گواهی‌نامه و تاییدیه‌های رسمی:** شرکت‌کنندگان پس از اتمام دوره، گواهی‌نامه رسمی از موسسه برگزارکننده دریافت خواهند کرد که می‌تواند به عنوان یک مدرک معتبر در رزومه حرفه‌ای آن‌ها درج شود.

• **پشتیبانی فنی و اجرایی:** در صورت نیاز به راهنمایی‌های فنی برای پیاده‌سازی ابزارها و فناوری‌های معرفی‌شده در دوره، تیم پشتیبانی آماده است تا به سوالات و مشکلات فنی شرکت‌کنندگان پاسخ دهد و آن‌ها را فراهم آورد.

• **فرصت‌های شبکه‌سازی و همکاری‌های حرفه‌ای:** شرکت‌کنندگان از طریق برنامه‌های ویژه، امکان ایجاد ارتباطات حرفه‌ای با دیگر شرکت‌کنندگان، مدرسین، و شرکت‌های همکار را خواهند داشت که می‌تواند به توسعه حرفه‌ای و کسب‌وکاری آنها کمک کند.



ابزارها و روش‌های عملی برای پیاده‌سازی هوش مصنوعی در سازمان‌های خود آشنا می‌شوند و می‌توانند این تکنولوژی را برای بهبود فرآیندها و افزایش بهره‌وری در سازمان خود به‌کار گیرند؛

• **ارتقاء مهارت‌های مدیریتی در عصر دیجیتال:** مدیران منابع انسانی به مهارت‌ها و دانش لازم برای مدیریت تغییرات سازمانی و رهبری در دوران حکمرانی دیجیتال دست خواهند یافت و می‌توانند با این تغییرات سازگار شوند؛

• **شخصی‌سازی مسیرهای شغلی با یادگیری ماشینی:** شرکت‌کنندگان توانایی استفاده از یادگیری ماشینی برای شناسایی و توسعه مسیرهای شغلی شخصی‌سازی شده را کسب می‌کنند، که به جذب و نگهداشت استعداد‌های سازمان خود کمک می‌کند؛

• **ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه و دیجیتال:** مدیران منابع انسانی یاد خواهند گرفت چگونه فرهنگ نوآوری و پذیرش فناوری‌های جدید را در سازمان خود تقویت کنند و در نتیجه، سازمانی پویا و آماده برای آینده بسازند؛

• **بهبود تصمیم‌گیری بر اساس داده‌ها و تحلیل‌های هوش مصنوعی:** شرکت‌کنندگان توانایی بهره‌برداری از داده‌ها و تحلیل‌های هوش مصنوعی را برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک در حوزه منابع انسانی پیدا می‌کنند؛

• **آمادگی برای مهاجرت از حکمرانی سنتی به حکمرانی دیجیتال:** شرکت‌کنندگان درک عمیقی از چالش‌ها و فرصت‌های مهاجرت از حکمرانی سنتی به حکمرانی دیجیتال خواهند داشت و می‌توانند سازمان خود را برای این تغییرات مهم آماده کنند؛

• **افزایش کارایی و کاهش هزینه‌ها در مدیریت منابع انسانی:** با به‌کارگیری هوش مصنوعی و فرآیندهای دیجیتال، شرکت‌کنندگان قادر خواهند بود کارایی را افزایش داده و هزینه‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی را به شکل چشمگیری کاهش دهند؛

• **مدل‌های پیش‌بینی نارضایتی و اعتصاب:** تحلیل نظرسنجی‌ها و بازخوردهای کارکنان برای شناسایی مشکلات احتمالی؛

• **چت‌بات‌های ارتباط با اتحادیه‌های کارگری:** تسهیل ارتباطات و جمع‌آوری بازخوردها به صورت بلادرنگ؛

• **بهبود مشارکت و ارتباطات کارکنان (Employee Participation & Communication)**

• **پلتفرم‌های بازخورد هوشمند:** جمع‌آوری نظرات کارکنان از طریق نظرسنجی‌های بلادرنگ و تحلیل آنها برای شناسایی فرصت‌های بهبود؛

• **شبکه‌های اجتماعی داخلی هوشمند:** تشویق به تبادل دانش و مشارکت کارکنان در پروژه‌های سازمانی با کمک الگوریتم‌های هوش مصنوعی؛

• **مدل‌های تحلیل تعاملات سازمانی:** ارزیابی کیفیت همکاری‌های بین‌تیمی و شناسایی افراد تأثیرگذار در فرهنگ سازمانی؛

• **ارتقاء سلامت و ایمنی کارکنان (Health & Safety)**

• **مدل‌های پیش‌بینی حوادث شغلی:** تحلیل داده‌های عملکرد و رفتارهای ریسک‌پذیر برای پیشگیری از حوادث؛

• **تحلیل داده‌های سلامت کارکنان:** پایش سطح استرس و سلامت روان کارکنان با استفاده از داده‌های رفتاری و سلامت؛

• **تولید محتوای آموزشی ایمنی با هوش مصنوعی مولد:** طراحی دوره‌های آموزشی و راهنماهای ایمنی متناسب با نیازهای هر بخش؛

بخش چهارم: استراتژی‌های

پیاده‌سازی و تغییر سازمانی

• چالش‌های مدیریت تغییر در پیاده‌سازی AI؛

• تدوین استراتژی‌های موفق برای تحول سازمانی با هوش مصنوعی؛

دستاوردهای دوره

• **افزایش توانمندی در پیاده‌سازی هوش مصنوعی در سازمان‌ها:** شرکت‌کنندگان با



اندیشکده خودرو
AUTOTHINKTANK

اندیشکده خودرو، به عنوان پیشگام‌ترین نهاد مشاوره‌ای ایران در حوزه خودرو و حمل و نقل، با ارائه مطالعات راهبردی علمی و عملی، رسالتی بزرگ در ترویج نوآوری، پایداری و شناخت عمیق روندهای جهانی بر عهده دارد. این اندیشکده با اتکا به توانمندی‌های منحصر به فرد هسته دانشی خود و همکاری گسترده با دانشگاه‌های برجسته کشور، طیف وسیعی از تحلیل‌های سیاسی، اقتصادی و صنعتی را ارائه داده و از حرکت به سوی توسعه خودروهای پایدار و تقویت تاب‌آوری زنجیره تأمین حمایت می‌کند. همچنین با تمرکز بر هوش مصنوعی، ارتقای منابع انسانی و تجارت بین‌الملل، از طریق تحلیل‌های بازار، آموزش تخصصی و مشاوره حرفه‌ای، نقشی کلیدی در افزایش رقابت‌پذیری صنعت ایران در عرصه جهانی ایفا می‌کند.

۰۹۱۲۳۴۸۱۴۲۹۳

۰۲۱-۹۱۶۹۰۹۲۶



AUTOTT.IR

