



سیار منظری که مرکز آن کهکشان است

خرداد ماه سال گذشته یعنی درست زمانی که همه دانشگاه‌ها را

➤ **استان الیزمیزبان چهارمین رویداد عصرامید**

تاکنون سه رویداد عصر امید در تهران، عسویه و سیرجان برگزار شده است و دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج نیز از ۲۲ تا ۲۵ تان مهمراه میزبان چهارمین رویداد ملی در حوزه هوش مصنوعی و اینترنت اشیا می شود. اما آچرا چهارمین رویداد ملی عصر امید دانشگاه آزاد به حوزه هوش مصنوعی اختصاص پیدا کرده است؟ سال ۲۰۱۰ بود که رهبر معظم انقلاب در بیانات خود در جمع خبرنگان کشور خواستند که ایران جود ۱۰ کشور برتر حوزه هوش مصنوعی قرار گیرد، بنابراین مسئولان دانشگاه آزاد بنا بر توجه به پاسخیل‌های ریخی از راه‌آدهای خود در حوزه هوش مصنوعی تصمیم گرفتند چهارمین رویداد عصر امید خود را به این حوزه اختصاص دهند.

➤ **راه‌اندازی دانشکده هوش مصنوعی با ۶ هزار دانشجو**
دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج مهم‌ترین استان دانشگاه آزاد در حوزه هوش مصنوعی و اینترنت اشیا است و پاسخیل‌های خوبی در این حوزه دارد. دانشکده هوش مصنوعی یکی از این پاسخیل‌ها است. دانشگاه آزاد استان البرز اولین دانشگاهی است که دانشکده هوش مصنوعی را تأسیس کرده و در حال حاضر با هزار دانشجو در ۲۶ رشته متعلق به دانشکده در ارتباط است. و اسال هم در رشته بازی‌های رایانه‌ای ه هوش مصنوعی و رباتیک در مقطع کارشناسی رشته‌ای به این دانشکده افزوده شده است. دانشکده هوش مصنوعی از همان سال اول ورود به دانشگاه توانایی رشد شدن به بازار کار را در قالب طرح پیش‌پا ه حضور در مدارس عالی مهارتی خواهد داشت.

➤ **فعالیت ۳ آزمایشگاه و ۵ سایت تخصصی در حوزه هوش مصنوعی**
دانشگاه آزاد البرز آزمایشگاه‌های متعددی را نیز در حوزه هوش مصنوعی دارد یکی از این آزمایشگاه‌ها آزمایشگاه هوش مصنوعی مدیریت آمار فناوری اطلاعات است. این آزمایشگاه دارای ۱۵ دستگاه کامپیوتر تحت شبکه تا نرم افزارهای مرتبط با هوش مصنوعی است. این آزمایشگاه توسط یک سبور مهندسی قدرتمند پوزیشن مناسب پشتیبانی می‌شود. به جهت انجام پروژه‌های هوش مصنوعی پردازش تصویر هم مناسب است. دومیین آزمایشگاه عبارت است از هوش مصنوعی و رباتیک که یک آزمایشگاه پژوهشی است و بی مطالعه نظری کارمایگاه‌های کاربردی سیستم‌های هوشمند تمرکز دارد. این آزمایشگاه با تمرکز اصلی بر هوش مصنوعی و رباتیک روی ریزشاه‌های اصلی هوش مصنوعی مانند یادگیری ماشینی، بینایی ماشین، برنامه‌نویسی و تحلیل هوشمند داده استوار شده است. هدف اصلی در این آزمایشگاه با همکاری به آزمایشگاه رباتیک صنعت در کشور است. به این همایش حدود ۳۸۵ مقاله ارسال شده است. این مقالات آزراییی و ۲۰۰ مقاله در زمینه ی در مجموعه مقالات همایش انتخاب داده به‌طور عملی یک‌به‌مفاهیم پیاده‌ی در طراحی و پیاده‌سازی این یکچهارمین میتنی بر روی ریزه پردازنده و می‌کروکنترلر دار علاوه بر آرایشگاه‌های تخصصی فوق. تعداد پنج سایت تخصصی کامپیوتر نیز برای انجام تمام پروژه‌های کاربردی

فرهیختگان

فردیناندا پاجوآن

صدای نتبگان نگاه جوانان FARH IKHTEGAN

سازمان آگهی‌های روزنامه

تلفن وفکس:

۰۲۱)۶۲۹۹۹۴۹۵

ایمیل: fah@gmail.com+۹۸۰۳۳۹۸۰۱۸

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

www.fdn.ir

شمارش معکوس شروع چهارمین رویداد عصر امید آغاز شد

گردهمایی بزرگ اهالی

هوش مصنوعی در واحد کرج

رخوت گرفته بود و دوغدغه دانشگاه‌ها به حضوری شدن با عدم وجود دانشجویان و مسائلی مانند ، غذا، خوابگاه‌ها و… محدود بود. دانشگاه آزاد یک رویداد ملی برگزار کرد که مطابق با شمار سال بود و نام آن را «عصر امید» گذاشت. پژوهشگران و اسفازان

در حوزه هوش مصنوعی و علم رباتیک مشغول به فعالیت است.

➤ **حضور ۷ هزار عضوهایتخصصی در هوش مصنوعی**
همچنین دانشگاه آزاد واحد کرج بیش از ۷۰ مؤرخ علمی در رشته‌های هوش مصنوعی، مهندسی کامپیوتر، مهندسی برق و مهندسی مکانیک دارد. از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی اسفازان این دانشکده می‌توان به هوش‌های هوش محاسباتی طراحی سیستم‌های خیره‌ر، رباتیک، یادگیری ماشینی پردازش تصویر، پردازش داده‌های حجیم، بازی‌های رایانه‌ای، گرافیک کامپیوتری و آزمون نرم‌افزار اشاره کرد. دانشگاه آزاد البرز همچنین طرح‌های خاصی که زمینه‌ساز پیاده‌سازی هوش مصنوعی از جمله در بخش سلامت، ساختمان و سایر بخش‌ها دارد که در این زمینه فرآورد‌های آموزشی نیز بارزکمر مختلف معقد کرده است. وجود این پاسخیل مسئولان دانشگاه آرایان دانش تان چهارمین رویداد عصر امید خود را به حوزه هوش مصنوعی اختصاص داده و مسئولیت برگزاری را با آن نیز به‌واحد کرج دادند. یکی از اهدافی که در این رویداد دنبال می‌شود انعقاد قرارداد همکاری بین دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه آزاد دانش هوش مصنوعی است. تقویت مشارکت حداکثری رشته‌های علوم انسانی در حوزه هوش مصنوعی. توسعه سیستم‌های تعامل و همکاری با آزمایشگاه‌های متولی فناوری، هدایت رویدادهای مشترک علمی وفناوری ومعرفی قابلیت‌های موجود در زمینه هوش مصنوعی از دیگر اهدافی است که در این رویداد از سوی مسئولان دانشگاه دنبال می‌شود. در این گرویز در گفت‌وگو با سیدمحمد خوشانی، رئیس دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج به جزئیات برگزاری رویداد عصر امید در حوزه هوش مصنوعی و اینترنت اشیا پرداختیم که در ادامه می‌خوانید.

➤ **۲۰۰ نفره تخصصی در حوزه هوش مصنوعی برپایه‌ی شهود**
کلاسی در ارتباط با تخصص در حوزه هوش مصنوعی برگزار شد. در این رویداد ۲۴ رشته محل داشته و حدود شش هزار دانشجو در آن مشغول به تحصیل هستند. همچنین اساتید خوبی در حوزه هوش مصنوعی ایجاد کرده و فعالیت هستند. از رایا بیان اینکه دانشکده هوش مصنوعی واحد کرج در فضای باغ ۱۱ هزار مترمربع و در شش طبقه بنا شده است. اضافه کرد: «این نرم افزارهای مرتبط با هوش مصنوعی است. این آزمایشگاه توسط یک سبور مهندسی کامپیوتر، مهندسی برق و مهندسی مکانیک در گرایش‌های مختلف هوش مصنوعی پردازش تصویر هم مناسب است. دومیین آزمایشگاه عبارت س‌ری فعالیت‌ها در این حوزه در دانشگاه آزاد استان البرز تعریف شد.»

➤ **مرکز مطالعات و س‌ری فناوری هوش مصنوعی ایجاد شد**
کلاسی گفت: «مهم‌ر دینگی که این رویداد ملی توان داشته باشد ایجاد کمیته بینام کمیته هم‌آفرینی البرز هوشمند است. کمیته‌ای که ریاست جناب استنادار در استان تحت عنوان کمیته هم‌آفرینی البرز هوشمند ایجاد کرده و تمام دستک‌های اجرایی اسفازان در این کمیته حضور دارند. این کمیته در طول سال می‌تواند پیشه‌نهادات خاصی را برای هر یکی از دستگاه‌های اجرایی داشته باشد تا بتواند اسفازان هوشمند کند. نکته دیگری در هوشمندسازی اسفازان است که در حال تدوین و طراحی است که بعد از این همایش می‌تواند ایجاد شود. همچنین ایجاد صندوق ن‌آوری و شکوفایی هوش مصنوعی از دیگر خروجی‌های این رویداد است که با کمک صندوق ن‌آوری استان و معاونت فناوری ریاست جمهوری ایجاد خواهیم کرد. ایجاد مرکز مطالعات و تحقیقات هوش مصنوعی را نیز دنبال می‌کنیم. با شهسوار ری اسفازان نیز برای ایجاد دفتر محلی هوش مصنوعی اقدام کرده‌یم. همچنین ایجاد س‌ری ن‌آوری هوش مصنوعی از مزرات این رویداد برای دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج خواهد بود.»

➤ **دریافت ۳۸۵ مقاله در دبیرخانه همایش**
در ادامه افزوده یکی از این فعالیت‌ها رویداد ملی علم صحر امید است که با ۲۰۰ نفره تخصصی در حوزه هوش مصنوعی پیرامی شود. علاوه بر این همایش نیز برگزاری همایش دولتی و غیر دولتی، کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها، کارگاه‌های فناورانه مقالات آزراییی و ۲۰۰ مقاله برای چاپ در مجموعه مقالات همایش انتخاب داده به‌طور عملی یک‌به‌مفاهیم پیاده‌ی در طراحی و پیاده‌سازی این یکچهارمین میتنی بر روی ریزه پردازنده و می‌کروکنترلر دار علاوه بر آرایشگاه‌های تخصصی فوق. تعداد پنج سایت تخصصی کامپیوتر نیز برای انجام تمام پروژه‌های کاربردی

➤ **حضور ۲۰۰ شرکت در رویداد ملی عصر امید هوش مصنوعی**
اوبه تعداد شرکت‌های دانش‌نشین فعال در این رویداد دانش‌پیش از ۲۰۰ شرکت در این نمایشگاه شرکت کردند که همه آنها از ۱۲۲ هزار هراه به صورت کامل مستقر خواهند شد. البته همین امروز هم گروه‌های تازه با تمام رسیده‌ها محیط

اعتبار می‌باشد. از پاینده تقاضا می‌شود دانشگاه آزاد اسلامی راجد تهران شمال به نشانی: تهران شهسوار پلاک ۹۱۲ ، ۲۷ ایران ۲۲ خروجی حکیمیج، خیابان شهید صدوقی، پلوار وقادار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال ارسال نماید.

س‌درک موقت؛ علمی اکتبر اخیر فرزند پجیحی دارای شناسنامه به شماره ۵۹۲۱۸۸۱۰۰، شماره ساوه رشته کارشناسی مکانیک ساخت تولید شماره ۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت؛ علمی اکتبر اخیر فرزند پجیحی دارای شناسنامه به شماره ۵۹۲۱۸۸۱۰۰، شماره ساوه رشته کارشناسی مکانیک ساخت تولید شماره ۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت پروانه سفیدرزان فرزند حجت‌الله دارای شناسنامه به شماره ۳۰۲۴ شماره ساوه رشته مدیریت دولتی صاده از دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت زهرا سفیروزاده فرزند اصغر دارای شناسنامه به شماره ۵۳ صاده کرج رشته کارشناسی مدیریت آموزشی صاده از دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت زهرا سفیروزاده فرزند اصغر دارای شناسنامه به شماره ۵۳ صاده کرج رشته کارشناسی مدیریت آموزشی صاده از دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت عرفان نجابتی خهرضییگی فرزند زینب دارای شناسنامه به شماره ۰۱۹۹۱۸۷۷ صاده از کاشمر رشته مهندسی عمران صاده از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه به صندوق پستی ۳۹۱۷ - ۳۶۶ ارسال نماید.

س‌درک موقت عرفان نجابتی خهرضییگی فرزند زینب دارای شناسنامه به شماره ۰۱۹۹۱۸۷۷ صاده از کاشمر مفقود گردیده و فاقد اعتبار است. از پاینده تقاضا می‌شود گروه‌های تکمیل راه به آدرس: استان مرکزی - ساوه - کیلومتر ۴ جاده نورعلی‌بیک - شهرک دانشگاهی خاتم‌الانبیا(ص) - دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشمر ارسال نماید.

با صنعتگران برگزار کنند تا با سبک و مسایفی جدید ارتباط بین صنعت و دانشگاه شکل بگیرد و این ارتباط فقط محدود به تقاضنامه‌های روی کاغذ یا مذاکت‌ها نشانی جلسات و همایش‌هایی از این دست نشود.

اسفندار شرکت‌ها تا ۲۳ هزاره انجام خواهد گرفت. اما شرکت‌هایی هستند که شاید بسیاری از آنها هنوز دانش‌نشین تابشند. اما در مرحله دانش‌نشین برای درادن. باید این رام که گویم که میان آنها نزدیک به ۲۰ نفر هم به صورت کامل در اختیار شرکت‌هایی است که دانش‌نشین هستند.» رئیس دانشگاه استان البرز به برگزاری نشست‌های تخصصی در ایام برگزاری نمایشگاه اشاره کرد و گفت: «همه این نشست‌ها با توجه به چالش‌هایی که در مقام معط‌هم‌آفرینی است. ایشان تاکید داشتند که ایران باید از فرهنگ ن‌آوری استفاده را در هوش مصنوعی باسد. بنابراین ما در استان البرز این رویداد را ترک در سطح ملی و گسترته کردیم. موضوع این نشست‌ها درباره چالش‌هایی است که دستک‌های اجرایی استان البرز دانسته و در نظر داریم تا این چالش‌ها را در این نشست‌ها مایشا شیم.»

➤ **فعالیت ۱۵ کمیته تخصصی در حوزه هوش مصنوعی**

رئیس دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج در ادامه اظهار کرد: «این رویداد ۱۵ کمیته تخصصی دارد که این کمیته چه در ایام برگزاری چه در اان فعال هستند و حتی بسیاری از کمیته‌ها بعد از این جشنواره نیز به فعالیت خود ادامه داده‌اند. به عنوان نمونه طرح‌های اجرایی از ۳۰۰ شرکت دانش‌نشین در این رویداد ما منتظر داریم. بستن قرارداد‌های تخصصی در حوزه هوش مصنوعی با دستگاه‌های اجرایی در استان است. چون ۲۰۰ نفره از سرامر کشور در آن حضور دارند. این نفره‌ها در این تراز تخصصی خاص هستند و خوشانی، رئیس دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج به جزئیات برگزاری رویداد عصر امید در خراج مجموعه دانشگاه آزادند، فقط از شهر کرج هستند.»

➤ **مرکز مطالعات و س‌ری ن‌آوری هوش مصنوعی ایجاد شد**

کلاسی گفت: «مهم‌ر دینگی که این رویداد ملی توان داشته باشد ایجاد کمیته بینام کمیته هم‌آفرینی البرز هوشمند است. کمیته‌ای که ریاست جناب استنادار در استان تحت عنوان کمیته هم‌آفرینی البرز هوشمند ایجاد کرده و تمام دستک‌های اجرایی اسفازان در این کمیته حضور دارند. این کمیته در طول سال می‌تواند پیشه‌نهادات خاصی را برای هر یکی از دستگاه‌های اجرایی داشته باشد تا بتواند اسفازان هوشمند کند. نکته دیگری در هوشمندسازی اسفازان است که در حال تدوین و طراحی است که بعد از این همایش می‌تواند ایجاد شود. همچنین ایجاد صندوق ن‌آوری و شکوفایی هوش مصنوعی از دیگر خروجی‌های این رویداد است که با کمک صندوق ن‌آوری استان و معاونت فناوری ریاست جمهوری ایجاد خواهیم کرد. ایجاد مرکز مطالعات و تحقیقات هوش مصنوعی را نیز دنبال می‌کنیم. با شهسوار ری اسفازان نیز برای ایجاد دفتر محلی هوش مصنوعی اقدام کرده‌یم. همچنین ایجاد س‌ری ن‌آوری هوش مصنوعی از مزرات این رویداد برای دانشگاه آزاد استان البرز و واحد کرج خواهد بود.»

➤ **بررسی چالش‌های هوش مصنوعی در رویداد عصر امید**

رئیس دانشگاه استان البرز و س‌ری چالش‌های موجود در حوزه هوش مصنوعی در این نمایشگاه اشاره و تصریح کرد: «ما در استان در حوزه‌س‌اسات هم از مشارکت، آراز آرزوی… چالش‌های زیادی داریم که با استفاده از علم هوش مصنوعی می‌توان آنها را حل کرد. همچنین در حوزه پوششگی و حتی بازیگاری و ارتباطات هم هوش مصنوعی کاربردی زیادی دارد و با توجه به ظرفیت هوش مصنوعی می‌توان چالش‌های موجود در این استان را در بخش‌های مختلف حل کرد.» کلاسی در پایان رویداد ملی علم صحر امید زینب خودخواهی و حمایت از تولید دانش‌نشین جوان کرد و تصریح کرد: «در این رویداد آزمایشگاه‌های کاربردی پژوهشی، نهادی دولتی و غیر دولتی، کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها، کارگاه‌های فناورانه خود را در قالب چالش‌های فناوری و حضور در نمایشگاه تخصصی به معرض نمایش خواهند گذاشت تا اسفازان علاوه بر شرکت‌های دانش‌نشین از دانشگاه‌ها راهکارهای مناسب برای مدیریت منابع انسانی خود پیدا کنند.»

توسعه هوش مصنوعی و تحول سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها

۱۴ راهکار برای بقای سازمانی

در عصر هوش مصنوعی

اکثر بررسی‌ها حاکنه چلد به‌طور مرتب دیده می‌شوند که بهترین و کاربردی‌ترین آنها هوش و دانش است؛ در فرهنگ لغت هوش به معنای توانایی کسب، بیوفیدن و به‌کارگیری دانش است. به‌طورکلی هوش مجموعه دانش‌هایی است که ما بر اثر تجربه و مطالعه

سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمان است و بهبود وضعیت آن سازمان را تضمین می‌کند. در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی نیز این سرمایه از مهم‌ترین منابع برای بهبود وضعیت آموزشی می‌شود. با توجه به تعریف‌های به‌عمل آمده دانش هوش در این ارتباط مستقیم با یکدیگرند، لذا هوش مصنوعی می‌تواند در آینده در تمام حوزه‌های مدیریت ازجمله سرمایه انسانی تأثیرگذار باشد. در راستای پیگیری اهداف هر سازمان و حرکت به‌سوی تعالی سازمانی، منابع انسانی آن سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد. اهمیت این قشر مهم به واسطه این است که سازمان‌ا از طریق آنها می‌تواند به اهداف و سیاست‌های کلانی که دنبال می‌کند و دینظر دارد برسد. هرچه شناخت بهتری از این منبع داشته باشیم و از طرفی هرچه قدر آن را بیشتر بدانیم و از توانمندی‌های آنان استفاده کنیم بیشتر می‌توانیم به مقاصد و اهداف بلندمدت دست یابیم. در دریای

تجربیات در تکنولوژی، ضرورت دارد دانشگاه به دنبال اصلاح هرچه روز بروز ساختمان خود با نگاه به هوشمندسازی خدمات توسعه فرهنگ سازمانی باشد تا تغییرات در بازار رقابت کند و به به‌یورزی بیشتری دست‌یابد.

➤ **سرمایه انسانی دانشگاه‌ها در آینده چه تغییرمی‌کند؟**

سرمایه انسانی در آینده بیشتر زیانمند است به مطالعه و تحلیل روند‌ها، چالش‌ها، فرصت‌ها و رازکارهایی که در زمینه منابع انسانی در آینده قرار دارند. پردر ذات با بررسی روندهای جدید و تغییرات در ساختارهای سازمانی، فرآیندهای کاری و نیازهای کارکنان با توجه به معیقل زمانی و نیاز روز مجده و از اختیار تکنولوژی و فناوری‌های نوین شناسایی و راهکارهای بهبود عملکرد و به‌یورزی سازمان را پیش‌بینی کند.

برخی مقلقه‌هایی که در آینده می‌تواند سرمایه انسانی را در دانشگاه‌ها تحت‌تأثیر قرار دهد به شرح ذیل است:
- تغییرات در نحوه کارکرد (بازتعری یا استسی) و نقش سرمایه انسانی در دانشگاه
- تمرکز روی افراد در گذشته، سرمایه انسانی به عنوان یکی از منابع سازمانی مورد توجه قرار نمی‌گرفت و تمرکز بیشتر روی فرآیندها و فناوری‌ها بود اما در حال‌حاضر توجه به افراد نیروی کار به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمان‌ها بسیار بیشتر شده است.

تغییر در نحوه مدیریت؛ در گذشته، مدیران سازمان‌ها بیشتر تخصصی درحال حاضر مدیران باید توانمند باشند. افراد گوناگون را آنها را بهترین نحو ممکن مدیریت کنند.

تغییر در نحوه حرفه‌ای؛ با توجه به رقابت شدید در سازگار کار، کارکنان باید مهارت‌های جدیدی یاد بگیرند تا بتوانند در بازار رقابت رقابت کنند.

تغییر در زمینه توسعه فردی؛ درحال حاضر سازمان‌ها بیشتر به توسعه فردی به‌طور کلی توجه می‌کنند. این توجه به توسعه فردی باعث می‌شود که افراد توانمند در کار خود بهتر عمل کنند و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود یابد خواهد کرد.

تغییر در نحوه انجام کار؛ با پیشرفت فناوری و تغییر در نحوه کارکرد سازمان‌ها، نحوه انجام کار نیز تغییر کرده است. امروزه بسیاری از کارها به صورت آنلاین و از راه دور انجام می‌شوند و افراد باید بتوانند در این نوع کارکرد سازمان‌ها سازگار شوند.

توجه به تعاملات اجتماعی؛ با توجه به اینکه بسیاری از کارها به صورت گروهی و تیمی انجام می‌شوند، توجه به تعاملات اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی افراد نیز بسیار مهم شده است.

➤ **توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای راهی برای افزایش توانمندی کارکنان**

کارکنان در نظام آموزش و تربیت می‌تواند تأثیرتی مستقیم بر توانمندی‌های کارکنان داشته باشند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه فردی است، تغییرات در این نظام می‌تواند به‌طور عملکرد و توانمندی کارکنان را بهبود دهد. در راستای توسعه مهارت‌ها و فن‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند استفاده از روش‌های نوین آموزشی در محیط‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند در بهبود توانمندی‌های کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان کمک مؤثر باشد.

تغییر در نحوه ارتباط با مشتریان و تعاملات با مشتری؛ در راستای بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری تمرکز کنند.

کاربردی‌ترین آنها هوش و دانش است؛ در فرهنگ لغت هوش به معنای توانایی کسب، بیوفیدن و به‌کارگیری دانش است. به‌طورکلی هوش مجموعه دانش‌هایی است که ما بر اثر تجربه و مطالعه

سرمایه انسانی به‌طور مرتب دیده می‌شوند که بهترین و کاربردی‌ترین آنها هوش و دانش است؛ در فرهنگ لغت هوش به معنای توانایی کسب، بیوفیدن و به‌کارگیری دانش است. به‌طورکلی هوش مجموعه دانش‌هایی است که ما بر اثر تجربه و مطالعه

تجز از این قاعده سنتستی نینستند و برای تیل به اهداف تعیین شده در اسفاد بالادستی، لازم و ضروری است؛ در هوش سرمایه انسانی مبتنی بر علوم روز متناسب با نیازهای خود در حوزه سرمایه انسانی مبتنی بر علوم روز و دنیای تکنولوژی و دیجیتال وضاع کند. تحول دیجیتال در مدیریت منابع انسانی به معنی استفاده از هوش مصنوعی در جهت انتخاب و استخدام افراد، بررسی داده‌ها، مدیریت عملکرد افراد و ارزیابی سود و زیان سازمان بوده و همچنین موجب سرعت بخشیدن و تسهیل در امور مختلف سازمانی، ارائه خدمات سریع و بهتر، افزایش تعامل و همکاری کارمندان می‌شود. روش پژوهش کتابخانه‌ای و مبتنی بر متن است. یافته‌های ما در این گزارش نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال با یک تحول بنیادین رویه‌یوست که موتور محرکه این تحول، فناوری‌های دیجیتالی یا فناوری‌های تحول‌آفرین هستند. فناوری‌هایی از قبیل هوش مصنوعی، تحلیل‌داده، شبکه‌های اجتماعی، اینترنت اشیا و… باعث شده از آیزه تحول دیجیتال و منابع انسانی، یک مفهوم تازه به نام مدیریت منابع انسانی دیجیتال شکل گیرد. بنابراین توجه به مدیریت منابع انسانی دیجیتال در سازمان‌ها برای آینده امری ضروری است که امید است با آینده‌پژوهی در سازمان‌های فناوری و تأکید روی آن بتوانیم پویایی لازم در حوزه منابع انسانی به بخش راز لحاظ فزاینده توانمندی، دانش، وفاه و معیشت ثروت سازمانی را به برآوران بیاوریم.

➤ **سرمایه انسانی دانشگاه‌ها در آینده با چه چالش‌هایی روبه‌رو می‌شود؟**

آینده سرمایه انسانی با چالش‌های جدیدی رویه خواهد شد. برخی از این چالش‌ها به شرح ذیل است:
- تغییرات فناوری؛ با پیشرفت فناوری‌های جدید با کارکنان با مهارت‌های جدید، توانایی‌های دیجیتال بیشتر شده است. برای موفقیت با این چالش سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی مناسب برای کارکنان خود را طراحی کنند تا آنها را در زمینه فناوری و ابزارهای مختلف آموزش دهند.

تغییرات در نحوه کارکرد با پیشرفت فناوری و تغییرات در نحوه کار، کارکنان باید به‌سرعت به تغییرات پاسخ دهند و بتوانند با تغییرات سازمانی سازگار شوند.
- تغییر در نحوه مدیریت؛ در گذشته، مدیران سازمان‌ها بیشتر تخصصی درحال حاضر مدیران باید توانمند باشند. افراد گوناگون را آنها را بهترین نحو ممکن مدیریت کنند.

تغییر در نحوه حرفه‌ای؛ با توجه به رقابت شدید در سازگار کار، کارکنان باید مهارت‌های جدیدی یاد بگیرند تا بتوانند در بازار رقابت رقابت کنند.

تغییر در زمینه توسعه فردی؛ درحال حاضر سازمان‌ها بیشتر به توسعه فردی به‌طور کلی توجه می‌کنند. این توجه به توسعه فردی باعث می‌شود که افراد توانمند در کار خود بهتر عمل کنند و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود یابد خواهد کرد.

تغییر در نحوه انجام کار؛ با پیشرفت فناوری و تغییر در نحوه کارکرد سازمان‌ها، نحوه انجام کار نیز تغییر کرده است. امروزه بسیاری از کارها به صورت آنلاین و از راه دور انجام می‌شوند و افراد باید بتوانند در این نوع کارکرد سازمان‌ها سازگار شوند.

توجه به تعاملات اجتماعی؛ با توجه به اینکه بسیاری از کارها به صورت گروهی و تیمی انجام می‌شوند، توجه به تعاملات اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی افراد نیز بسیار مهم شده است.

➤ **توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای راهی برای افزایش توانمندی کارکنان**

کارکنان در نظام آموزش و تربیت می‌تواند تأثیرتی مستقیم بر توانمندی‌های کارکنان داشته باشند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه فردی است، تغییرات در این نظام می‌تواند به‌طور عملکرد و توانمندی کارکنان را بهبود دهد. در راستای توسعه مهارت‌ها و فن‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند استفاده از روش‌های نوین آموزشی در محیط‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند در بهبود توانمندی‌های کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان کمک مؤثر باشد.

تغییر در نحوه ارتباط با مشتریان و تعاملات با مشتری؛ در راستای بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری تمرکز کنند.

➤ **توسعه مهارت‌های ارتباطی ارتقای فرهنگ سازمانی را به همراه می‌آورد**

کارکنان در نظام آموزش و تربیت می‌تواند تأثیرتی مستقیم بر توانمندی‌های کارکنان داشته باشند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه فردی است، تغییرات در این نظام می‌تواند به‌طور عملکرد و توانمندی کارکنان را بهبود دهد. در راستای توسعه مهارت‌ها و فن‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند استفاده از روش‌های نوین آموزشی در محیط‌های کارکنان با توجه به تغییرات در نظام آموزش و پرورش می‌تواند در بهبود توانمندی‌های کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان کمک مؤثر باشد.

تغییر در نحوه ارتباط با مشتریان و تعاملات با مشتری؛ در راستای بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری، سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در بهبود تجربه مشتریان و افزایش رضایت و وفاداری به مشتری تمرکز کنند.



۱۲. سیاست‌گذاری برای سامانه‌های هم سرمایه انسانی مبتنی بر پیاده‌سازی هوش مصنوعی در آینده.

➤ **لزوم استفاده از هوش مصنوعی برای تحقق اهداف در حوزه نیروی انسانی**

چشم‌انداز فناوری در حوزه منابع انسانی به‌گونه‌ای است که در آینده به‌طور گسترده‌ای تحت تأثیر هوش مصنوعی قرار خواهد گرفت. لازم است سیاست‌گذاران و مدیران این حوزه راهکارهای شفاف‌ای برای تعداد این پیشرفت‌ها پیدا کنند. این موضوع برای اطمینان از موفقیت‌آمیز بودن فناوری هوش مصنوعی ضروری است. بدیهی‌است که توجه هوش مصنوعی برای برخی همه مسائل مربوط به منابع انسانی ندارد. هوش مصنوعی می‌تواند به پیشرفت آرزوی که حتی ممکن است مشکلات نامناسبی نیز از خود برجاورد بگذارد، آن هم با وجود تمام داده‌های درستی که به آن داده شده است. حتی با وجود کاربردی‌های هوش مصنوعی بسیار بوده و می‌تواند یک منبع ارزشمند باشد.

همان‌طور که قبلاً گفته شد سرمایه انسانی بخش مهمی از هر سازمان است که عملکرد و کارایی آن تأثیر بسیار زیادی بر کل سازمان می‌گذارد. هوش مصنوعی می‌تواند به هوش‌های مختلفی به متخصصان این حوزه کمک کند. هوش مصنوعی با استفاده از داده‌ها و اطلاعات مختلف و متناسب با سببب فعالیت‌هایی می‌تواند یک زمینه مشخصه را پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر هوش مصنوعی می‌تواند منت‌اند انسان، داده‌ها را جمع‌آوری کند، آنها را تحلیل و بررسی کرده و متناسب با سابقه فعالیت‌ها، رفتار کارکنان را پیشنهاد دهد. این فعالیت‌ها بعدی پیشه‌نهادات مختلفی را ارائه دهد.

➤ **راهکارهای برای سازگاری سازمان با تحولات آینده**

۱. طراحی برنامه‌های آموزشی آینده؛ سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی مناسبی برای کارکنان خود طراحی کنند تا آنها را در زمینه حرفه‌ای، مهارتی، فناوری و ارتباطی کارکنان با توجه به تغییرات در بازار رقابت کند.
۲. توسعه مهارت‌های جدید؛ با توسعه مهارت‌های جدید کارکنان می‌توانند در بازار رقابت رقابت کنند.
۳. ارتقای سطح فناوری؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.
۴. ارتقای سطح فناوری؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.
۵. استفاده از روش‌های مختلف برای بهبود عملکرد کارکنان و فرآیندهای سازمانی؛ استفاده از داده‌ها و اطلاعات مختلف و متناسب با سببب فعالیت‌هایی می‌تواند یک زمینه مشخصه را پیش‌بینی کند. به عبارت دیگر هوش مصنوعی می‌تواند منت‌اند انسان، داده‌ها را جمع‌آوری کند، آنها را تحلیل و بررسی کرده و متناسب با سابقه فعالیت‌ها، رفتار کارکنان را پیشنهاد دهد. این فعالیت‌ها بعدی پیشه‌نهادات مختلفی را ارائه دهد.

۸. ارتقای سطح فناوری؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.
۹. توسعه فرصت‌های شغلی؛ با توسعه فرصت‌های شغلی می‌توان کارکنان را به جایگاه‌های بالاتری ارتقا داد و بهبود عملکرد سازمانی را ارتقا بخشید.
۱۰. تقویت یادگیری مستمر؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.
۱۱. ارتقای سطح فناوری؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.
۱۲. توسعه مهارت‌های جدید؛ با توسعه مهارت‌های جدید کارکنان می‌توانند در بازار رقابت رقابت کنند.
۱۳. ارتقای سطح فناوری؛ سازمان‌ها باید به‌طور مستمر در ارتقای سطح فناوری خود بریزند.