

Opleiding : HR: het talentmanagement transformeren met AI

Ontwikkel en behoud uw talenten met verantwoorde en krachtige AI

Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. AAY

Prijs : 1620 € V.B.

NEW

Kunstmatige intelligentie zorgt voor een ingrijpende herdefiniëring van de praktijken op het gebied van talentmanagement, van het verwerven van vaardigheden tot het behouden van medewerkers. HR-afdelingen moeten voortaan de mogelijkheden van AI benutten om hun besluitvorming te verbeteren, te anticiperen op toekomstige behoeften en loopbaantrajecten te personaliseren, terwijl ze tegelijkertijd de bijbehorende juridische en ethische risico's beheersen. Deze opleiding helpt bij het identificeren van toepassingen met een hoge toegevoegde waarde, het begrijpen van de organisatorische gevolgen van AI en het ontwikkelen van een pragmatische aanpak voor de integratie ervan binnen de HR-afdeling.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De toepassingen van AI gedurende de gehele levenscyclus van talent in kaart brengen en de toegevoegde waarde ervan voor de organisatie beoordelen
- ✓ Een dynamisch competentiekader opbouwen door gebruik te maken van de analyse- en aanbevelingsmogelijkheden van AI
- ✓ AI inzetten om te anticiperen op de behoefte aan vaardigheden en interne mobiliteit aan te sturen in het kader van personeelsplanning
- ✓ De juridische, ethische en organisatorische risico's analyseren die gepaard gaan met het gebruik van AI in HR-processen
- ✓ Een operationeel stappenplan opstellen voor de integratie van AI in de HR-afdeling aan de hand van meetbare prestatie-indicatoren

Doelgroep

Directeuren en HR-managers, managers personeelsontwikkeling, wervingsmanagers, managers talentmanagement, HR-businesspartners, opleidingsmanagers, managers GPEC/GEPP, managers HR-transformatie, HR-consultants.

DEELNEMERS

Directeuren en HR-managers, managers personeelsontwikkeling, wervingsmanagers, managers talentmanagement, HR-businesspartners, opleidingsmanagers, managers GPEC/GEPP, managers HR-transformatie, HR-consultants.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...

De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

Voorafgaande vereisten

Geen

Praktische modaliteiten

Een afwisseling van methodologische inleidingen, demonstraties, casestudies en praktische workshops. Individuele oefeningen, werk in tweetallen en werk in subgroepen.

Opleidingsprogramma

1 Inzicht krijgen in de impact van AI op talentmanagement

- De belangrijkste soorten AI identificeren die in HR-processen worden gebruikt: generatieve AI, voorspellende AI, analytische AI en chatbots
- De ontwikkelingen in de rol van de HR-afdeling analyseren in het licht van automatisering en het toenemende aantal beslissingen
- De fasen van de levenscyclus van talenten in kaart brengen die door AI worden beïnvloed
- De verwachte voordelen evalueren: productiviteitsstijging, verbetering van de werknemerservaring, kwaliteit van de beslissingen en personalisatie van de trajecten
- De huidige beperkingen van AI-oplossingen op het gebied van human resources in kaart brengen

Praktisch werk

Organisatie van een collaboratieve workshop in subgroepen, gericht op het in kaart brengen van de HR-processen van de deelnemers en het identificeren van mogelijkheden voor het gebruik van AI. Gezamenlijke analyse van verschillende praktijkvoorbeelden van bedrijven die AI in hun HR-praktijken hebben geïntegreerd. Opstellen van een matrix voor 'bedrijfswaarde/haalbaarheid' om gebruiksscenario's met een grote impact te prioriteren.

2 AI inzetten voor het werven en ontwikkelen van talent

- AI inzetten om de werving en identificatie van de gezochte profielen te optimaliseren
- De beoordelingscriteria voor kandidaten structureren op basis van een objectief competentiekader
- AI-assistenten gebruiken om vacatures op te stellen, sollicitatiegesprekken voor te bereiden en sollicitaties te analyseren
- Integratie- en ontwikkelingstrajecten op maat maken met behulp van door AI gegenereerde aanbevelingen
- De bijdrage van AI aan de verbetering van de ervaring van kandidaten en medewerkers meten

Praktisch werk

Casestudie met een rode draad, uitgevoerd in duo's op basis van een wervingsbehoefte. Gebruik van generatieve AI-tools om een vacature op te stellen, een interviewschema op te stellen en kandidatenprofielen te analyseren. Workshop voor een kritische evaluatie van de behaalde resultaten om risico's op vertekening te identificeren en corrigerende maatregelen te bepalen.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

3 Een dynamisch competentiekader opbouwen en talenten sturen

- De strategische competenties in kaart brengen die nodig zijn voor de transformatie van de organisatie
- Een evolutief competentiekader opstellen op basis van gegevens over beroepen, functies en opleidingen
- AI gebruiken om opkomende vaardigheden en vaardigheidskloven te signaleren
- Het beschikbare talent afstemmen op de huidige en toekomstige behoeften van het bedrijf
- Op basis van de uitgevoerde analyses gepersonaliseerde trajecten voor competentieontwikkeling ontwikkelen

Praktisch werk

Workshop voor het ontwerpen van een competentiekader met behulp van AI. De deelnemers werken in groepen aan een praktijkvoorbeeld uit het bedrijfsleven en stellen een overzicht op van de belangrijkste competenties. Praktijsoefening waarbij de verschillen tussen de beschikbare competenties en de beoogde competenties worden geanalyseerd om op maat gemaakte actieplannen voor competentieontwikkeling voor te stellen.

4 Een door AI ondersteunde personeelsplanning implementeren

- De relevante HR-gegevens analyseren om te anticiperen op toekomstige behoeften op het gebied van personeelsbezetting en vaardigheden
- Gebruik de voorspellende mechanismen van AI om risico's op tekorten of overcapaciteit te identificeren
- Kansen voor interne mobiliteit en herplaatsing van talent in kaart brengen
- Toekomstscenario's opstellen voor de ontwikkeling van beroepen en vaardigheden
- Het opstellen van stuurindicatoren om de doeltreffendheid van de ondernomen acties te volgen

Praktisch werk

Casestudie in groepen aan de hand van een scenario voor bedrijfstransformatie. Vereenvoudigde analyse van HR-gegevens om vaardigheidskloven en toekomstige behoeften in kaart te brengen. Opstellen van een personeelsplan waarin interne mobiliteit, werving en competentieontwikkeling zijn geïntegreerd. Gezamenlijke presentatie en vergelijking van de opgestelde scenario's.

5 Het gebruik van AI binnen HR sturen en een stappenplan opstellen

- De wettelijke verplichtingen in kaart brengen die van toepassing zijn op het gebruik van AI in HR-processen, met name de AVG en de Europese AI-wet
- De risico's analyseren die verband houden met algoritmische vertekeningen, discriminatie en een gebrek aan transparantie van de systemen
- De principes vaststellen voor een verantwoord AI-beleid binnen de HR-afdeling
- Prestatie- en monitoringindicatoren voor HR-AI-projecten opstellen
- Een stappenplan opstellen voor geleidelijke integratie, afgestemd op de eigen organisatorische context

Praktisch werk

Individuele diagnose van de AI-rijpheid op HR-gebied aan de hand van een verstrekt beoordelingsschema. Samenwerkingsworkshop voor het opstellen van een handvest met goede praktijken voor het gebruik van AI in human resources. Opstellen van een op maat gemaakte routekaart met daarin prioriteiten, succesindicatoren, risico's, belanghebbenden en een implementatieschema. Presentatie van de actieplannen aan de groep met wederzijdse feedback.

Dit programma is een origineel concept, ontwikkeld door de pedagogische teams van ORSYS Formation. Elke reproductie, weergave, aanpassing of exploitatie, geheel of gedeeltelijk, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ORSYS, is ten strengste verboden. ORSYS behoudt zich het recht voor om alle nodige maatregelen te nemen ter bescherming van haar intellectuele-eigendomsrechten.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 3 dec.

2027 : 18 feb., 31 mei, 9 sep., 15 nov.

PARIS LA DÉFENSE

2027 : 11 feb., 24 mei, 2 sep., 8 nov.