JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل

24 – 28 يناير 2027

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل

**المرجع:** 48_1212 **التاريخ:** 24 – 28 يناير 2027 **المكان:** إسطنبول **الرسوم:** GBP 5500

الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الأعمال ومديري الموارد البشرية ومديري التحول وقادة الفرق، يخرج منها المشاركون بخارطة طريق للقوى العاملة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي لوحدة أعمال واحدة. فالذكاء الاصطناعي التوليدي والتنبؤي يغير اليوم المهام التي يؤديها الناس وطريقة تصنيف الأدوار والمهارات التي تحتاج المؤسسة إلى تنميتها أو استقطابها. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل للقادة الذين يوجهون هذا التحول.

## لماذا يهم الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل الآن

ثلاثة ضغوط تشكل الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل: مساعدون ووكلاء أذكياء يستوعبون المهام المعرفية الروتينية، وموظفون يريدون وضوحا حول كيفية تغير وظائفهم، وعملاء تعيد توقعاتهم رسم نماذج الأعمال في التجزئة والمصارف والخدمات المهنية. المؤسسة التي تعيد تصميم الأدوار بوعي تستطيع نقل المواهب إلى أعمال تتطلب حكما أعلى وتحافظ على الثقة، أما التي تؤتمت المهام واحدة تلو الأخرى دون رؤية للقوى العاملة فتواجه فجوات مهارات وتسربا وتراجعا في الروح المعنوية. تستند الدورة إلى معيار ISO/IEC 42001 للإدارة المسؤولة للذكاء الاصطناعي، وإلى إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي NIST AI RMF لتقدير الأثر على الأفراد.

## المستفيدون من الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل

- القادة الذين يقررون كيف تتغير المنتجات والقنوات ونماذج الإيرادات مع دخول الذكاء الاصطناعي إلى السوق
- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن هيكلة الوظائف والتصنيف والمكافآت والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- مالكو التحول الذين يرتبون مبادرات الأتمتة ويتابعون أثرها على الطاقة الاستيعابية
- القادة المباشرون الذين يعيدون تنظيم الروتين اليومي عندما يتولى المساعدون أجزاء من الدور
- مسؤولو التعلم الذين يحددون مسارات إعادة تأهيل المهارات وأطر القدرات

تستفيد مجموعة القيادة أكثر عندما يحضر أعضاؤها من الأعمال والموارد البشرية والتحول معا، لأن قرارات إعادة تصميم الوظائف تمس الوظائف الثلاث كلها.

## قدرات الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل

يحول المشاركون الحديث العام عن الوظائف والآلات إلى أدلة على مستوى المهام وخيارات للأدوار واستجابة متسلسلة للقوى العاملة.

- تقييم تعرض المهام للأتمتة والتعزيز عبر الأدوار — قرارات تخطيط القوى العاملة
- الموازنة بين تحولات نماذج الأعمال الناتجة عن الذكاء الاصطناعي ومصادر الإيرادات الحالية — اللجان التنفيذية
- تصميم أدوار جديدة تجمع الحكم البشري مع مساعدي الذكاء الاصطناعي — الموارد البشرية والقادة المباشرون
- حساب خيارات إعادة التأهيل وإعادة التوزيع والتوظيف لعائلات الوظائف المتأثرة — الشركاء الماليون والموارد البشرية
- تطبيق فحوص الذكاء الاصطناعي المسؤول على قرارات القوى العاملة — ممثلو الموظفين ومالكو المخاطر
- إيصال مبررات التغيير والمسارات المهنية الجديدة — الموظفون ومجالس العاملين

## مصطلحات الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل الأساسية

- التحليل القائم على المهام — تفكيك كل دور إلى مهام للحكم على ما يمكن للذكاء الاصطناعي أتمتته أو تعزيزه أو تركه دون تغيير.
- التعزيز — استخدام الذكاء الاصطناعي لرفع سرعة العمل البشري أو جودته بدلا من استبدال الموظف.
- هيكلة الوظائف — بنية عائلات الوظائف والمستويات والدرجات التي تحدد الأدوار في المؤسسة.
- إعادة تأهيل المهارات — تدريب الموظفين على مهارات جديدة لينتقلوا إلى أدوار مختلفة مع تغير المهام.
- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة — توقع المهارات والأعداد التي ستحتاجها المؤسسة وسد الفجوة بمرور الوقت.
- الإنسان ضمن الحلقة — تصميم يراجع فيه شخص مخرجات الذكاء الاصطناعي أو يعتمدها قبل أن تنفذ.

## الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل يوما بيوم

## اليوم 1: كيف يعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل الأسواق ونماذج الأعمال

- رسم سلسلة القيمة للذكاء الاصطناعي — مواضع تحول الهوامش وعلاقات العملاء
- تحولات نماذج المنصات والاشتراكات — تعرض الإيرادات في المنتجات الأساسية
- المساعدون والوكلاء التوليديون — طرق جديدة لخدمة العملاء
- شبكة سيناريوهات المنافسين — توقيت الاستجابة في نماذج الأعمال
- مقارنات قطاعي المصارف والتجزئة — دروس لقطاعات أخرى

## اليوم 2: تحليل الوظائف على مستوى المهام

- تفكيك الدور إلى مهام — بناء قاعدة أدلة لإعادة التصميم
- تقييم التعرض للأتمتة والتعزيز — ترتيب أولويات عائلات الوظائف
- رسم تصنيف المهارات — المهارات المتراجعة والمستقرة والناشئة
- تقدير الطاقة المحررة — وقت يتاح لمهام أعلى قيمة
- أساليب الاستماع للموظفين — رصد المخاوف من تغير الأدوار

## اليوم 3: إعادة تصميم الأدوار والهياكل التنظيمية

- مخططات الأدوار بين الإنسان والذكاء الاصطناعي — توزيع الحكم والتنفيذ
- تحديث هيكلة الوظائف والتصنيف — تقدير عادل للأدوار المتغيرة
- مراجعة نطاق الإشراف والمستويات — هياكل أكثر تسطحا مع المساعدين
- نقاط الإنسان ضمن الحلقة — المساءلة عن القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي
- فحوص الأثر وفق ISO/IEC 42001 وNIST AI RMF — انعكاسها على الموظفين

## اليوم 4: إعادة التأهيل وإعادة التوزيع والتغيير

- خيارات البناء والشراء والاستعارة وإعادة التوزيع — سد فجوات المهارات
- تصميم مسارات إعادة التأهيل — من الأدوار المتراجعة إلى أدوار النمو
- نموذج التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة — مسارات الأعداد والتكلفة
- سردية التغيير ورسائل المسار المهني — الحفاظ على الثقة أثناء الانتقال
- لوحة مؤشرات القوى العاملة — متابعة الاستخدام والتنقل والتسرب

## اليوم 5: ممارسة خارطة طريق القوى العاملة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي

- درجات التعرض من اليوم 2 — اختيار عائلات الوظائف ذات الأولوية
- مخططات الأدوار من اليوم 3 — الهيكل المستهدف لوحدة واحدة
- خيارات إعادة التأهيل والتوزيع من اليوم 4 — بدائل محسوبة التكلفة
- حزمة إحاطة أصحاب المصلحة — جمهور الإدارة التنفيذية والموارد البشرية والموظفين
- خارطة طريق القوى العاملة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي — تغييرات متسلسلة لوحدة أعمال واحدة

## تطبيق الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل بعد الدورة

- إدارة جلسة تفكيك مهام لعائلة وظائف واحدة، مثل موظفي خدمة العملاء أو المحللين الماليين، وتقييم كل مهمة من حيث التعرض للأتمتة والتعزيز.
- إعداد مسار إعادة تأهيل لدور متراجع واحد يربط المهارات المستهدفة وخطوات التعلم بدور النمو الذي يقود إليه.

## أسئلة حول الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل

### ما الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل ولماذا يهم الآن؟

الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل هو دراسة كيفية تغيير الذكاء الاصطناعي لنماذج الأعمال والمهام والأدوار والمهارات. ويهم الآن لأن المساعدين يؤدون بالفعل مهام معرفية روتينية، وعلى القادة أن يقرروا كيف يعيدون تصميم الوظائف قبل أن يفرض التغيير نفسه.

### من المستفيد من تدريب الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل؟

يستفيد قادة الأعمال ومديرو الموارد البشرية ومديرو التحول وقادة الفرق. فكل منهم يملك جزءا من الاستجابة، من نماذج الإيرادات وتصنيف الوظائف إلى ميزانيات إعادة التأهيل والروتين اليومي للفرق.

### كيف يختلف الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل عن دورة في استراتيجية الذكاء الاصطناعي؟

تتمحور الدورة حول الأفراد والأدوار والتصميم التنظيمي لا حول اختيار التقنيات أو محافظ حالات الاستخدام. تحلل المهام وتعيد تصميم الوظائف وتخطط لإعادة التأهيل، بينما تركز دورة الاستراتيجية على اختيار مبادرات الذكاء الاصطناعي وتمويلها.

### ماذا تعود به من تدريب الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل؟

تعود بخارطة طريق للقوى العاملة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي لوحدة أعمال واحدة، تحدد عائلات الوظائف ذات الأولوية والأدوار المعاد تصميمها وخيارات إعادة التأهيل والتوزيع وأسلوب إحاطة الإدارة والموظفين.

## الذكاء الاصطناعي والأعمال ومستقبل العمل: الطريق إلى الأمام

تدعم خارطة طريق القوى العاملة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي أول قرار يخص الأفراد: أي عائلة وظائف يعاد تصميمها قبل موجة الأتمتة التالية. يستخدمها قادة الأعمال وشركاء الموارد البشرية والمديرون المباشرون لمواءمة الميزانيات والرسائل. وبعد أول إعادة تصميم تستحق درجات التعرض ونتائج الاستماع للموظفين مراجعة جديدة، لأن الاستخدام الفعلي للمساعدين يغير غالبا المهام التي يحتفظ بها الناس.