JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي

5 – 9 أبريل 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي

المرجع: 110_2759 **التاريخ:** 5 – 9 أبريل 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5900

قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين المباشرين وقادة الفرق ورؤساء الأقسام، يعد فيها كل مشارك ميثاق تشغيل الفريق الهجين الذي يحدد من ينجز ماذا بين الأفراد والمساعدات الذكية ووكلاء الذكاء الاصطناعي. فالمساعدات والوكلاء يتولون اليوم الصياغة والبحث والمعاملات الروتينية داخل فرق كثيرة، فيتحول دور القائد من توزيع المهام إلى تنسيق عمل البشر والآلة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي لقادة الفرق.

لماذا تهم قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل دور قائد الفريق. فوكلاء الذكاء الاصطناعي باتوا ينجزون مهام متعددة الخطوات مثل فرز الطلبات أو إعداد التقارير، فتحتاج الأدوار المبنية على هذه المهام إلى إعادة تصميم. والموظفون يشعرون بالارتياح والقلق معا، وتتوقف ثقتهم على طريقة شرح المدير لتغير أعباء العمل والتقدير. والقيادات العليا تنتظر مكاسب إنتاجية ملموسة دون فقدان للجودة أو المساءلة. فالفرق التي تحسن ذلك تحرر أفرادها للحكم وبناء العلاقات والعمل الإبداعي، أما التي تسيء فتواجه تكرار الجهد وأخطاء غير مراجعة وفتورا في الحماس. وتستند الدورة إلى ISO/IEC 42001 وهو معيار نظام إدارة الذكاء الاصطناعي، وإلى NIST AI Risk Management Framework AI RMF وهو إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي.

المستفيدون من قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي

- القادة الذين يوزعون العمل اليومي ويحددون الأولويات لفريق من المختصين
- المديرون الذين يديرون حوارات الأداء والأهداف والتقدير
- رؤساء الأقسام الذين يعتمدون الأدوار الجديدة وهياكل الفرق
- مشرفو فرق الخدمة والعمليات والتحليل حيث يتولى الوكلاء الحالات الروتينية
- قادة المشاريع الذين ينسقون مجموعات مختلطة من الموظفين والمتعاقدين والأدوات الذكية

تستفيد فرق الإدارة أكثر حين يحضر عدة قادة من القسم نفسه معا ويتفقون على قواعد تفويض مشتركة.

قدرات قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي

تنقل هذه القدرات الانتباه من الأدوات ذاتها إلى الناس الذين يعملون إلى جانبها.

- تصميم ملفات أدوار توزع المهام بين الأفراد والمساعدات والوكلاء — أعضاء الفريق ورؤساء الأقسام
- تطبيق قواعد تفويض تحدد متى يعمل الذكاء الاصطناعي مستقلا أو يسود للمراجعة أو ينصح فقط — قائد الفريق
- بناء مقاييس أداء تقدر الحكم البشري إلى جانب المخرجات المدعومة آليا — حوارات التقييم
- موازنة أعباء العمل والرفاه وتآكل المهارات حين يستوعب الذكاء الاصطناعي العمل الروتيني — الموظفون والصحة المهنية
- تحديد إجراءات التصعيد ومعالجة أخطاء الوكلاء — مالكو الجودة والعملاء
- شرح تغييرات الفريق بوضوح لبناء الثقة — الموظفون والممثلون والقيادات العليا

مصطلحات قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي الأساسية

- الفريق الهجين — مجموعة عمل يتقاسم فيها البشر وأنظمة الذكاء الاصطناعي المهام تحت توجيه قائد واحد.
- وكيل الذكاء الاصطناعي — برنامج يخطط وينفذ مهام متعددة الخطوات نحو هدف مستخدما الأدوات والبيانات بإشراف محدود.
- مستوى التفويض — درجة الاستقلالية المتفق عليها لنظام الذكاء الاصطناعي في مهمة ما، من النصح إلى التنفيذ.
- الإنسان في الحلقة — ترتيب يراجع فيه شخص مخرجات الذكاء الاصطناعي أو يعتمدها قبل نفاذها.
- تآكل المهارات — الفقدان التدريجي للخبرة البشرية حين تسلم مهمة بانتظام إلى الأتمتة.
- الأمان النفسي — اعتقاد مشترك بأن أعضاء الفريق يستطيعون إبداء المخاوف أو الاعتراف بالأخطاء دون خوف.

قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي يوما بيوم

اليوم 1: الشكل المتغير للفرق

- رسم تفكيك المهام — أي عمل يناسب الأفراد أو المساعدات أو الوكلاء
- المساعدات الذكية مقابل وكلاء الذكاء الاصطناعي — فروق القدرة والاستقلالية
- نبض مشاعر الفريق — الآمال والمخاوف من الزملاء الآليين
- مقاييس خط الأساس للإنتاجية — المخرجات والجودة وزمن الدورة قبل التغيير
- تحول دور القيادة — من موزع للمهام إلى منسق للعمل

اليوم 2: إعادة تصميم الأدوار والتفويض

- إعادة تصميم ملفات الأدوار — نقاط القوة البشرية في الحكم وبناء العلاقات
- مصفوفة مستويات التفويض — النصح والتسويد والتنفيذ بموافقة والتنفيذ المستقل
- إعادة تصميم سير العمل بالذكاء الاصطناعي التوليدي — نقاط التسليم بين الأفراد والمساعدات
- موجزات مهام الوكلاء — الأهداف والحدود وشروط التوقف
- مسارات إعادة التأهيل — مهارات جديدة للأدوار المعاد تصميمها

اليوم 3: الأداء والثقة والرفاه

- مقاييس الأداء الهجين — تقدير الحكم إلى جانب مخرجات الذكاء الاصطناعي
- ممارسات الأمان النفسي — الإبلاغ عن أخطاء الذكاء الاصطناعي دون لوم
- فحوص أعباء العمل والرفاه — تجنب الإرهاق الخفي
- ضمانات منع تآكل المهارات — تدوير الممارسة اليدوية والمراجعة
- حوارات التقدير والمسار المهني — الحافزية في الأدوار المتغيرة

اليوم 4: الضوابط والمساءلة

- ضوابط الاستخدام المسؤول — البيانات والسرية والاستخدام المقبول
- إجراءات تصعيد الأخطاء — حين يخطئ الوكيل
- NIST AI RMFg ISO/IEC 42001 لقادة الفرق — خطوط المساءلة
- خطة التواصل بشأن التغيير — شرح التغييرات للموظفين وممثليهم
- تتبع مكاسب الإنتاجية — أدلة للقيادات العليا

اليوم 5: ممارسة ميثاق تشغيل الفريق الهجين

- توزيع المهام والأدوار — تطبيق رسم اليوم 1 واليوم 2
- قواعد التفويض والوكلاء — تطبيق مصفوفة اليوم 2
- مقاييس الأفراد والضمانات — تطبيق ممارسات اليوم 3
- الضوابط والتصعيد — تطبيق إجراءات اليوم 4
- ميثاق تشغيل الفريق الهجين — عرضه على رئيس القسم

تطبيق قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي بعد الدورة

- عقد جلسة تفكيك مهام مع الفريق والاتفاق على مستويات التفويض لأكثر عشر مهام تكرارا
- إضافة بند قصير عن أخطاء الذكاء الاصطناعي والحوادث الوشيكة إلى اجتماعات الفريق الأسبوعية وتتبع ما يكشفه خلال شهر

أسئلة حول قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي

ما قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي ولماذا تهم الآن؟

قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي هي إدارة أفراد يعملون إلى جانب المساعدات الذكية والوكلاء. وتهم الآن لأن الوكلاء يتولون فعلا المهام الروتينية، فيجب أن تتغير الأدوار والتفويض ومقاييس الأداء.

ما الأدوار الأكثر استفادة من قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي؟

يستفيد أكثر المديرون المباشرون وقادة الفرق ورؤساء الأقسام. وتستفيد إن كنت توزع العمل أو تدير حوارات الأداء أو تعتمد هياكل الفرق أو تشرف على فرق يتولى فيها الذكاء الاصطناعي الحالات الروتينية.

كيف تختلف قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي عن دورة تطبيقات الذكاء الاصطناعي للمديرين؟

تركز قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي على إدارة الأفراد لا اختيار الأدوات. فدورة التطبيقات تساعد المديرين على اختيار حالات الاستخدام، أما هذه فتتناول إعادة تصميم الأدوار ومستويات التفويض والأداء والثقة والرفاه في الفرق المختلطة.

ماذا تعود به من قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي؟

تعود بميثاق تشغيل لفريقك الهجين. ويحدد توزيع المهام ومستويات التفويض ومقاييس الأفراد والضوابط وإجراءات التصعيد.

قيادة الفرق الهجينة بين البشر والذكاء الاصطناعي: الطريق إلى الأمام

يحدد ميثاق تشغيل الفريق الهجين أولا أي المهام تنتقل إلى المساعدات أو الوكلاء وأيها يبقى مع الأفراد. ويستخدمه قادة الفرق ورؤساء الأقسام وأعضاء الفريق للاتفاق على مستويات التفويض ومقاييس الأداء. وبعد الربع الأول تستحق ضمانات تآكل المهارات والرفاه مراجعة جديدة، لأن الآثار على الناس تظهر أبطأ من مكاسب الإنتاجية.