JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة

11 – 15 يناير 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة

المرجع: 740_27784 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5900

القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة دورة تدريبية مدتها أسبوع لكبار المديرين ورؤساء الوظائف الذين يعيدون تشكيل الوظائف مع دخول الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية، ويخرج المشاركون منها بمخطط انتقال القوى العاملة لنطاق مسؤوليتهم. فالمؤسسات تنقل الذكاء الاصطناعي من التجارب إلى العمليات الأساسية، ما يفرض قرارات صعبة حول الأدوار والصلاحيات والأفراد. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة للقادة الذين يحملون هذه القرارات.

لماذا تهم القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط على مكتب المدير الأول: مساعدات ذكية تستوعب حصة متزايدة من المهام الروتينية، وموظفون قلقون مما سيبقى من وظائفهم، ومجالس إدارة تسأل عمن يتحمل المسؤولية حين تخطئ توصية آلية. القادة الذين يعيدون تصميم الأدوار عن قصد يحتفظون بالخبرات النادرة ويكسبون الثقة، أما من يتركون الأدوات تتسلل إلى مسارات العمل فيواجهون مقاومة وتسربا وغموضا في المساءلة. تستند الدورة إلى معيار ISO/IEC 42001 لنظام إدارة الذكاء الاصطناعي، وإلى إطار NIST AI RMF NIST AI Risk Management Framework لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي، فيما يخص واجبات القيادة والإشراف التي يصفانها.

المستفيدون من القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة

- رؤساء الوظائف الذين يقررون أي الأدوار تتغير مع وصول المساعدات الذكية
- كبار قادة العمليات الذين يعيدون رسم مسارات العمل وخطوط التبعية
- كبار قادة الموارد البشرية المسؤولون عن مسارات إعادة التأهيل والنقل الداخلي
- رعاة التحول المسؤولون عن استخدام استثمارات الذكاء الاصطناعي وعوائدها
- كبار المديرين الذين يضعون حدود الصلاحية للتوصيات الآلية

تستفيد مجموعة القيادة أكثر حين يحضر رئيس الوظيفة وشريك الموارد البشرية الأول وراعي التحول معا.

قدرات القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة

يتعامل المشاركون مع تغيير الوظائف بوصفه مسألة تصميم بخطوط صلاحية واضحة ومسارات واقعية نحو أعمال جديدة.

- تقييم تعرض المهام عبر الوظيفة لتحديد الأدوار التي يعاد تركيبها — اللجنة التنفيذية
- تصميم مسارات عمل مستقبلية وأوصاف وظيفية حول المساعدات الذكية — المديرون التنفيذيون المباشرون
- تحديد مصفوفة صلاحيات القرار للخيارات البشرية والآلية — وظائف المخاطر والتدقيق
- موازنة مصادر المقاومة والقلق الوظيفي لدى الفئات المتأثرة — ممثلو الموظفين
- بناء مسارات إعادة تأهيل تربط الأدوار المتراجعة بالنامية — وظيفة الموارد البشرية
- إيصال تغيير القوى العاملة بمؤشرات تبن موثوقة — الموظفون ومجلس الإدارة

مصطلحات القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة الأساسية

- تعرض المهام — نسبة أنشطة الدور التي يستطيع الذكاء الاصطناعي أداءها أو دعمها أو إعادة تشكيلها.
- إعادة تركيب الدور — بناء الوظيفة من المهام المتبقية بعد الأتمتة مع واجبات جديدة مرتبطة بالذكاء الاصطناعي.
- مصفوفة صلاحيات القرار — جدول يحدد من يقرر ومن يوصي ومن يراجع ومن يبلغ في كل قرار مشترك بين الإنسان والأنظمة الذكية.
- الإنسان في الحلقة — تصميم رقابي يلزم فيه شخص بمراجعة مخرج النظام الذكي أو اعتماده قبل نفاذه.
- مسار إعادة التأهيل — مسار محدد من التعلم والتكليفات ينقل الموظف من دور متقلص إلى دور نام.
- مؤشرات التبني — مقاييس لمدى استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي وجودة استخدامها وشعور الموظفين تجاهها.

القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل الأدوار والوظائف

- رسم خريطة تعرض المهام — الأنشطة التي يستوعبها الذكاء الاصطناعي أو يعززها
- جرد هيكل الوظائف — الأدوار الأكثر تأثرا بالأتمتة
- بنود القيادة في ISO/IEC 42001 — مساءلة الإدارة العليا عن استخدام الذكاء الاصطناعي
- وظيفة الحوكمة في NIST AI RMF — أدوار الموظفين في الإشراف على الأنظمة
- مسح توجهات أصحاب المصلحة — توقعات الموظفين والنقابات والعملاء

اليوم 2: إعادة تصميم الأدوار ومسارات العمل

- منهج تفكيك المهام — فصل الأدوار إلى مهام بشرية وأخرى آلية
- خرائط مسارات العمل المستقبلية — إعادة رسم نقاط التسليم حول المساعدات الذكية
- لوحة إعادة تركيب الأدوار — بناء أوصاف وظيفية من الطاقة المحررة
- نمذجة نطاق الإشراف — إعادة تشكيل خطوط التبعية بعد الأتمتة
- مصفوفة فجوات القدرات — مقارنة المهارات الحالية بالأدوار المعاد تصميمها

اليوم 3: صلاحيات القرار بين الإنسان والذكاء الاصطناعي

- مصفوفة صلاحيات القرار — من يقرر ومن يوصي ومن يراجع
- عتبات الإنسان في الحلقة — متى يحتاج مخرج النظام إلى توقيع بشري
- مسارات التصعيد للتوصيات الآلية المعترض عليها — حسم الخلافات
- خريطة المساءلة عن القرارات المؤتمتة — من يجيب عن النتائج
- ميثاق التفويض — توثيق الصلاحيات الممنوحة للأنظمة الذكية

اليوم 4: المقاومة والقلق الوظيفي وإعادة التأهيل

- مقابلات تشخيص المقاومة — التمييز بين الخوف والفقد والاعتراض
- إطار رسائل الأمان الوظيفي — إجابات صريحة عن مخاطر الإحلال
- تصميم مسارات إعادة التأهيل — الانتقال من الأدوار المتراجعة إلى النامية
- سوق المواهب الداخلي — نقل الموظفين إلى المناصب المعاد تصميمها
- لوحة مؤشرات التبني — الاستخدام والإتقان ومشاعر الموظفين

اليوم 5: ممارسة مخطط انتقال القوى العاملة

- محاكاة إعادة تصميم وظيفة واحدة — تطبيق تفكيك المهام
- لعب أدوار صلاحيات القرار — اختبار المصفوفة تحت الضغط
- تمرين لقاء مفتوح مع الموظفين — إيصال رسائل تغيير القوى العاملة
- خارطة التسلسل الزمني — مواءمة تغييرات الأدوار مع طاقة إعادة التأهيل
- مخطط انتقال القوى العاملة — الأدوار وصلاحيات القرار وتعهدات إعادة التأهيل

تطبيق القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة بعد الدورة

- إدارة جلسة لرسم خريطة تعرض المهام مع وظيفة واحدة والاتفاق على الأدوار التي تدخل إعادة التركيب أولا.
- نشر مصفوفة صلاحيات القرار لعملية واحدة يدعمها الذكاء الاصطناعي واختبارها على توصية معترض عليها.

أسئلة حول القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة

ما القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة ولماذا تهم الآن؟

القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة هي ممارسة إعادة تشكيل الأدوار والصلاحيات والمهارات مع تولي الذكاء الاصطناعي مهام قائمة. وتهم الآن لأن الذكاء الاصطناعي يدخل العمليات الأساسية في قطاعات مثل مطالبات التأمين وإدارة المستشفيات.

ما الأدوار الأكثر استفادة من القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة؟

رؤساء الوظائف وكبار قادة العمليات وكبار قادة الموارد البشرية ورعاة التحول هم الأكثر استفادة من القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة.

كيف تختلف القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة عن دورة في أدوات الإنتاجية بالذكاء الاصطناعي؟

دورة الإنتاجية تعلم المديرين استخدام الأدوات بأنفسهم. أما القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة فتتناول الجانب التنظيمي من إعادة تصميم الأدوار وصلاحيات القرار والمقاومة وإعادة التأهيل.

ماذا تعود به من القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة؟

تعود بخريطة تعرض المهام ومجموعة أدوار معاد تصميمها ومصفوفة صلاحيات القرار وخطة متسلسلة لإعادة التأهيل لوظيفة تقودها.

القيادة بالذكاء الاصطناعي لإعادة تصميم القوى العاملة: الطريق إلى الأمام

يحدد مخطط انتقال القوى العاملة الأدوار المعاد تصميمها وصلاحيات القرار بين الإنسان والذكاء الاصطناعي ومسارات إعادة التأهيل والرسائل المرافقة لها. أول استخدام له هو تحديد الأدوار التي تتغير في المرحلة الافتتاحية. يعمل به رؤساء الوظائف وقادة الموارد البشرية والرعاة. وبعد المرحلة الأولى تجدر مراجعة مؤشرات التبني ومشاعر الموظفين قبل توسيع إعادة التصميم إلى الوظيفة التالية.