JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي

26 – 30 أبريل 2027

فيينا

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي

المرجع: 42348_1124 **التاريخ:** 26 – 30 أبريل 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** GBP 6600

تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الأقسام ومخططي القوى العاملة الذين يحددون أي مهام في وظائفهم سيتولاها الذكاء الاصطناعي أو يعززها أو يتركها كما هي، وينتهي المشاركون بإعداد خارطة طريق انتقال المهارات. وتصل أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي اليوم إلى المهام الكتابية والتحليلية وخدمة العملاء معا، فتتبدل الأدوار أسرع من تحديث الأوصاف الوظيفية. وتتناول جوبيتر برايم للتدريب تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي على مستوى المهمة الواحدة.

لماذا يهم تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي الآن

تشكل ثلاث قوى هذا الموضوع. فالمساعدات التوليدية تنتشر في مهام المستندات والبرمجة وخدمة العملاء، والموظفون يسألون صراحة عن الأجزاء التي ستتغير من عملهم، والشركاء الماليون يطلبون ربط إنفاق إعادة التأهيل بأدلة لا بعناوين إعلامية. والمؤسسات التي تقيس التعرض مهمة بمهمة تنقل موظفيها إلى أدوار جديدة قبل أن تتصادم الشواغر مع الاستغناء عن الوظائف. وتستند الدورة إلى إطار إدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي NIST AI RMF Management Framework وإلى معيار نظام إدارة الذكاء الاصطناعي ISO/IEC 42001 في الإشراف البشري ومتطلبات الكفاءة NIST AI Risk.

المستفيدون من تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي

- المسؤولون عن توزيع العمل داخل القسم
- المختصون بتوقع أعداد الموظفين والمعروض من المهارات واحتياجات التوظيف
- المسؤولون عن طلب مسارات إعادة التأهيل ورفع المهارات
- المسؤولون عن تحديد مواضع دخول المساعدات الذكية في سير العمل
- المسؤولون عن شرح تغييرات الأدوار للموظفين وممثليهم

وتستفيد فرق القيادة في الوظيفة الواحدة أكثر حين يحضر مدير ومخطط ومسؤول تعلم معا ويحللون الأدوار ذاتها.

قدرات تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي

يستبدل المشاركون الأحكام العامة عن الوظائف المهددة بمهام مقيمة بالدرجات وخيارات نقل محددة.

- تفكيك الدور إلى عبارات مهام وتقييم تعرض كل منها للذكاء الاصطناعي — مخططو القوى العاملة
- التمييز بالأدلة بين مهام الأتمتة والتعزيز والمهام غير المتأثرة — رؤساء الأقسام
- حساب تقارب المهارات بين الأدوار الحالية والناشئة — مسؤولو التعلم
- تصميم مسارات إعادة التأهيل مع تقديرات زمن الوصول إلى الكفاءة — أصحاب الميزانيات
- تحديد نقاط الإشراف البشري حيث تصل مخرجات الذكاء الاصطناعي إلى العملاء — مالكو المخاطر
- إبلاغ خطط تغيير الأدوار بجداول زمنية صادقة — الموظفون وممثلوهم

مصطلحات تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي الأساسية

- درجة تعرض المهمة — تقدير لمدى قدرة أدوات الذكاء الاصطناعي الحالية على أداء المهمة أو تسريعها.
- التعزيز — دعم يقدمه الذكاء الاصطناعي يرفع إنتاجية الشخص الذي يحتفظ بالمهمة أو جودة عمله.
- تقارب المهارات — مقدار التداخل بين مهارات الشخص الحالية ومهارات الدور المستهدف.
- مسار إعادة التوزيع — طريق مخطط ينقل الموظف من دور يتقلص إلى دور ينمو.
- زمن الوصول إلى الكفاءة — المدة المتوقعة قبل أن يؤدي الموظف المعاد تأهيله دوره الجديد دون مساعدة.
- تصنيف المهارات — قائمة منظمة من المهارات تستخدم لوصف الأدوار والأشخاص ومحتوى التعلم.

تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي يوما بيوم

اليوم 1: كيف يعيد الذكاء الاصطناعي تشكيل الأدوار والمهام

- النظر إلى الوظائف من زاوية المهام — سبب اختلاف التعرض داخل الدور الواحد
- خريطة قدرات الذكاء الاصطناعي التوليدي — أنواع المهام التي تتغير أولا
- سلم نضج التحليلات — جاهزية كل وظيفة للتغيير
- تحولات نماذج الأعمال بفعل الذكاء الاصطناعي — أدوار جديدة مقابل أدوار مستوعبة
- مؤشرات مشاعر الموظفين — استباق القلق قبل الإعلانات

اليوم 2: تقييم تعرض المهام

- تفكيك الدور إلى عبارات مهام — وحدات صالحة للتقييم
- معيار تقييم الأتمتة والتعزيز — درجات متسقة بين المقيمين
- ترجيح المهام بحصتها من الوقت — قياس التعرض مقابل عبء العمل الفعلي
- الخريطة الحرارية للتعرض حسب عائلة الأدوار — مواضع تركز التغيير أولا
- التحقق مع شاغلي الوظائف — تصحيح الدرجات وفق الواقع اليومي

اليوم 3: رسم المهارات وتقاربها

- اختيار تصنيف المهارات — لغة مشتركة للأدوار والتعلم
- جرد المهارات من الملفات والتقييمات — خط الأساس للمعروض الحالي
- تقييم التقارب بين الأدوار — أقصر مسارات نقل موثوقة
- ملفات الأدوار الناشئة — مهارات صياغة الأوامر والمراجعة ومعالجة الاستثناءات
- مصفوفة الفجوات حسب الفريق — خيارات البناء أو الاستقطاب أو الإعارة

اليوم 4: تصميم مسارات الانتقال

- تصميم مسار إعادة التأهيل — تسلسل التعلم داخل العمل الفعلي
- تقديرات زمن الوصول إلى الكفاءة — مواعيد واقعية لإتاحة الموظفين
- نقاط الإشراف البشري وفق NIST AI RMF — من يراجع مخرجات الذكاء الاصطناعي
- سجلات الكفاءة وفق ISO/IEC 42001 — أدلة على تدريب المستخدمين
- تسلسل التواصل بشأن التغيير — رسائل صادقة للفرق المتأثرة

اليوم 5: تطبيق خارطة طريق انتقال المهارات

- تطبيق الخريطة الحرارية للتعرض على حالة مكتب خدمة — الأدوار ذات الأولوية
- تطبيق مسارات التقارب على مركز خدمات مالية مشتركة — خيارات النقل
- تقدير تكلفة المسارات وتسلسلها — طلب التمويل من القيادة
- مراجعة الأقران لافتراضات التقييم — اختبار متانة الدرجات
- تجميع خارطة طريق انتقال المهارات — الأدوار والمسارات والمراحل والمسؤولون

تطبيق تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي بعد الدورة

- تقييم عبارات المهام لدورين كثيفي الحجم مع شاغليهما ونشر الخريطة الحرارية للتعرض.
- إجراء فحص تقارب للموظفين في الدور الأكثر تعرضا والاتفاق مع مسؤول التعلم على مسار نقل واحد.

أسئلة حول تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي

ما تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تقييم المهام التي سيغيرها الذكاء الاصطناعي وتخطيط انتقال الأشخاص إلى مهارات جديدة. ويهم الآن لأن الأدوات التوليدية تصل إلى مهام كثيرة في وقت واحد، وتغييرات الأدوار غير المخططة تؤدي إلى استغناء يمكن تجنبه.

من يستفيد أكثر من تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي؟

يستفيد أكثر مديرو الأقسام ومخططو القوى العاملة ومسؤولو التعلم. ويستفيد كذلك مسؤولو العمليات وعلاقات الموظفين، لأنهم يقررون مواضع دخول الأدوات الذكية في سير العمل ويشرحون التغييرات الناتجة للموظفين.

كيف يختلف تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي عن دورة في التحليلات الاستراتيجية؟

يعمل على مستوى المهام والأشخاص لا على مستوى استراتيجية المؤسسة. فدورة التحليلات الاستراتيجية تغطي رصد الأسواق وخيارات المحافظ، أما هنا فيقيم المشاركون المهام ويقيسون تقارب المهارات ويصممون مسارات إعادة التأهيل لأدوار محددة.

ماذا تعود به من تدريب تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي؟

تعود بخارطة طريق لأدوارك أنت. وتضم الخريطة الحرارية للتعرض ومسارات التقارب ومسارات إعادة تأهيل مقدرة التكلفة ونقاط الإشراف ومراحل لكل منها مسؤول.

تخطيط انتقال المهارات وتعرض المهام للذكاء الاصطناعي: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق انتقال المهارات أولا قرار الأدوار التي تحصل على تمويل إعادة التأهيل وترتيبها. ويستخدمها مديرو الأقسام ومسؤولو التعلم لإطلاع الموظفين وجدولة الدفعات. وبعد اكتمال أول مسار، تستحق درجات التعرض نفسها المراجعة، لأن أدوات الذكاء الاصطناعي تتطور بسرعة، وقد تقترب مهام صنفت ضمن التعزيز من الأتمتة الكاملة.