JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي

9 – 13 مايو 2027

أبوظبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي

المرجع: 44075_1172 **التاريخ:** 9 – 13 مايو 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** GBP 6500

قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء وحدات الأعمال ومديري العمليات وقادة التحول الذين يوجهون الأفراد والأدوار والثقافة عند دخول الذكاء الاصطناعي إلى العمل اليومي، ويخرج المشاركون منها بخارطة جاهزية التغيير للذكاء الاصطناعي. فالموظفون يتعاملون اليوم مع المساعدات الذكية والقرارات المؤتمتة، وقد يوقف القلق أو المقاومة أي مشروع. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي للقادة الذين يحملون الجانب الإنساني من التحول.

لماذا تهم قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي الآن

تتشكل قيادة التغيير اليوم تحت ثلاثة ضغوط: موظفون يخشون على وظائفهم مع أتمتة المهام، ومديرون مباشرون يطلب منهم إعادة تصميم أدوار لم يخططوا لتغييرها، وإدارات عليا تنتظر مكاسب إنتاجية في آجال قصيرة. المؤسسة التي تقود هذا الانتقال البشري بحكمة تحتفظ بالمواهب النادرة وتعيد بناء الوظائف حول أعمال تتطلب حكما أعلى وتحافظ على الثقة، أما التي تهمله فتواجه عزوفا صامتا عن أنظمة مكلفة. وتستند الدورة إلى ISO/IEC 42001، المعيار الدولي لنظام إدارة الذكاء الاصطناعي، وإلى إطار NIST لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي NIST AI RMF الذي تحدد وظيفة الحوكمة فيه المساءلة ومسؤوليات القوى العاملة.

المستفيدون من قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي

- رؤساء وحدات الأعمال الذين سيعمل موظفوهم إلى جانب المساعدات الذكية أو القرارات المؤتمتة
- قادة العمليات المسؤولون عن إعادة تصميم سير العمل ونظم المناوبات والتسليم بين الفرق
- قادة التحول الذين يرتبون موجات التغيير بين الإدارات
- شركاء المواهب والتعلم الذين يخططون لإعادة التأهيل وإعادة التوزيع
- مسؤولو الاتصال الداخلي الذين يصوغون الرواية التي يسمعها الموظفون عن الذكاء الاصطناعي

يستفيد الثلاثي القيادي من مؤسسة واحدة، أي رئيس الوحدة وشريك المواهب ومسؤول الاتصال، أكثر من غيره لأن الخارطة تحتاج إلى أصواتهم الثلاثة.

قدرات قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي

تتمحور مخرجات الدورة حول الجانب الإنساني: المشاعر والمهارات والأدوار ورعاية التغيير.

- تقييم جاهزية الفرق ومشاعرها تجاه العمل المدعوم بالذكاء الاصطناعي — الرعاة عند تحديد توقيت الإطلاق
- تصميم خرائط إعادة تصميم الأدوار التي تفصل المهام المؤتمتة والمعززة والبشرية — المديرون المباشرون وممثلو الموظفين
- بناء مسار لإعادة التأهيل وإعادة التوزيع للعائلات الوظيفية المتأثرة — شركاء المواهب والتعلم
- إيصال غرض أدوات الذكاء الاصطناعي وحدودها بلغة واضحة — موظفو الخطوط الأمامية
- تطبيق أدوار المساءلة في ISO/IEC 42001 وNIST AI RMF على التغيير — وظائف المخاطر والتدقيق
- تحديد مؤشرات التبني التي تكشف رسوخ السلوكيات الجديدة — لجان توجيه التحول

مصطلحات قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي الأساسية

- الجاهزية للتغيير — مدى امتلاك المجموعة للوعي والقدرة والدافع للعمل بطريقة جديدة.
- التعزيز — استخدام الذكاء الاصطناعي لدعم الحكم البشري في مهمة ما بدلا من استبدال الشخص الذي يؤديها.
- إعادة تصميم الدور — إعادة بناء الوصف الوظيفي حول المهام التي تبقى بشرية بعد أن يتولى الذكاء الاصطناعي الخطوات الروتينية.
- شبكة التغيير — مجموعة من الموظفين الموثوقين في الوحدات ينقلون المخاوف ويجسدون عادات العمل الجديدة.
- مسار إعادة التأهيل — سلسلة مرتبة من خطوات التعلم تنقل الموظف من مهام متراجعة إلى مهام متنامية.
- مؤشر التبني — علامة قابلة للقياس مثل الاستخدام الأسبوعي النشط أو معدلات التجاوز تدل على أن الأداة أصبحت جزءا من العمل المعتاد.

قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي يوما بيوم

اليوم 1: الجانب الإنساني من التحول بالذكاء الاصطناعي

- مسح أثر القوى العاملة — العائلات الوظيفية المعرضة للأتمتة أو التعزيز
- منحنى التغيير ونماذج الاستجابة العاطفية — توقع المقاومة والإرهاق
- خريطة تأثير أصحاب المصلحة — الرعاة والمتشككون وقادة الرأي غير الرسميين
- تشخيص الثقافة — الأعراف التي تساعد على تجريب الذكاء الاصطناعي أو تعيقه
- سردية مبررات التغيير — شرح أسباب تحرك المؤسسة الآن

اليوم 2: الجاهزية وإعادة تصميم الأدوار

- تصميم استبيان الجاهزية — قياس الوعي والقدرة والدافع
- مصفوفة تقسيم المهام — الأنشطة المؤتمتة والمعززة والبشرية فقط
- لوحة إعادة تصميم العائلة الوظيفية — مسؤوليات جديدة بعد دخول الذكاء الاصطناعي
- مراجعة نطاق الإشراف — احتياجات الإشراف عند تغير أحجام العمل
- منهج التشاور مع ممثلي الموظفين — ترتيب مشاركة عادلة ومتدرجة

اليوم 3: المهارات وإعادة التأهيل والمساءلة

- خريطة فجوات المهارات الحرارية — ترتيب أولويات الإنفاق على التعلم حسب العائلة الوظيفية
- مسار إعادة التأهيل وإعادة التوزيع — نقل الأفراد إلى أدوار متنامية
- مستويات الثقافة في الذكاء الاصطناعي — مواءمة عمق التعلم مع كل دور
- أدوار ISO/IEC 42001 وبنود الكفاءة — تحديد المسؤول عن كل جانب
- وظيفة الحوكمة في NIST AI RMF — واجبات الرقابة على المديرين والموظفين

اليوم 4: الرعاية والرسائل والزخم

- خارطة الراعي — أفعال ظاهرة تقوم بها الإدارة العليا في كل موجة تغيير
- بيت الرسائل وبنك الأسئلة الشائعة — إجابات متسقة عن مخاوف الموظفين
- إنشاء شبكة التغيير — استقطاب أبطال التغيير من الأقران وتجهيزهم
- لوحة مؤشرات التبني — إشارات الاستخدام والتجاوز والمشاعر
- روافع التعزيز — التقدير والأهداف وإعادة تصميم العمليات للحفاظ على العادات

اليوم 5: ممارسة خارطة جاهزية التغيير للذكاء الاصطناعي

- محاكاة حالتي مستشفى وبنك — قيادة عمليتي إطلاق متباينتين للذكاء الاصطناعي
- تفسير نتائج الجاهزية — تطبيق منطق استبيان اليوم 2 على بيانات الحالة
- ترتيب موجات إعادة التأهيل — استخدام خرائط اليوم 3 لتحديد الأولويات
- التدرب على الرسائل — اختبار إجابات اليوم 4 أمام أسئلة صعبة
- خارطة جاهزية التغيير للذكاء الاصطناعي — الموجات والمسؤولون والمؤشرات وإجراءات الدعم

تطبيق قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي بعد الدورة

- إجراء استبيان جاهزية في وحدة أعمال ستتسلم أداة ذكاء اصطناعي وعرض النتائج على الراعي.
- تكوين شبكة تغيير صغيرة وتزويد كل بطل تغيير ببيت الرسائل وبنك الأسئلة الشائعة.

أسئلة حول قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي

ما قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي ولماذا تهم الآن؟

قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي هي توجيه الأفراد والأدوار والثقافة خلال إدخال الذكاء الاصطناعي. وتهم الآن لأن الأدوات تصل أسرع من قدرة الموظفين على التكيف، والخوف غير المدار يؤدي إلى ضعف استخدام أنظمة مكلفة.

من يستفيد أكثر من دورة قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي؟

يستفيد رؤساء وحدات الأعمال وقادة العمليات وقادة التحول أكثر من غيرهم، ومعهم شركاء المواهب والاتصال. فأنتم من يلجأ إليهم الموظفون عندما يتغير عملهم اليومي.

كيف تختلف قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي عن دورة حالات استخدام الذكاء الاصطناعي؟

تركز قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي على الأفراد والمهارات والثقافة. أما دورة حالات الاستخدام فتختار التطبيقات وتمولها، بينما تهيئ هذه الدورة القوى العاملة لقبولها واستخدامها وتحسينها بعد اختيارها.

ماذا تعود به من دورة قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي؟

تعود بمنهج لتقييم الجاهزية وخريطة لإعادة تصميم الأدوار ومسار لإعادة التأهيل وخطة تغيير مرتبة بمسؤولين ومؤشرات تبن واضحة.

قيادة التغيير في التحول بالذكاء الاصطناعي: الطريق إلى الأمام

تحدد خارطة جاهزية التغيير للذكاء الاصطناعي أولا متى وأين تدخل أداة الذكاء الاصطناعي التالية. ويستخدمها الرعاة وشركاء المواهب والمديرون المباشرون لضبط توقيت الاتصال والتدريب وتغيير الأدوار. وبعد موجة التغيير الأولى تستحق مؤشرات التبني نظرة جديدة، إذ يكشف الاستخدام الفعلي والمشاعر غالبا أي العائلات الوظيفية تحتاج إلى دعم يفوق المخطط له.