JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية

2 – 6 مايو 2027

شرم الشيخ

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية

المرجع: 54260_1461 **التاريخ:** 2 – 6 مايو 2027 **المكان:** شرم الشيخ **الرسوم:** GBP 5500

القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية دورة تدريبية مدتها أسبوع لكبار المديرين ورؤساء الإدارات الذين يقودون وحدات تشكل فيها الأنظمة الذكية والأتمتة ومنصات البيانات القرارات اليومية، ويخرج المشارك منها بأجندة قيادة المؤسسة الذكية لإدارة واحدة. فالأنظمة الذكية توجه العمل اليوم وتنبه إلى المخاطر، لكن كثيرا من القادة ما زالوا يديرون إداراتهم بعادات بنيت لمؤسسات أبطأ تعتمد الورق. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية.

لماذا تهم القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية الآن

ثلاث قوى تغير ما ينتظر من كبار المديرين. فمنصات البيانات تضع أرقام الأداء الحية أمام كل تنفيذي، فيصبح على القادة أن يقرروا أسرع ويشرحوا الأدلة وراء كل خيار. والأتمتة والوكلاء الأذكياء يتولون المهام الروتينية، تاركين للأفراد الاستثناءات والحكم والعلاقات. والموظفون يتوقعون مساحة لتجربة الأفكار الجديدة دون خوف من اللوم. والإدارات التي تقاد بتجريب مقصود وقواعد قرار واضحة تتكيف بسرعة وتحتفظ بكفاءاتها، أما التي تقاد بردود الفعل القديمة فتهدر التقنية وتخسر أقوى عناصرها. وتستخدم الدورة إطار NIST AI Risk Management Framework AI RMF ومعيار ISO/IEC 42001 لتأطير مساءلة القيادة عن الأنظمة الذكية.

المستفيدون من القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية

- رؤساء الإدارات المسؤولون عن الأداء في وحدات تعتمد على منصات البيانات
- كبار المديرين الذين يرعون مبادرات الأتمتة والأنظمة الذكية
- المديرون الذين يرأسون لجان الابتكار أو الاستثمار
- قادة الخدمات المشتركة الذين ينقلون العمل الروتيني إلى مسارات مؤتمتة
- كبار المديرين الذين يوجهون المديرين الوسطيين خلال التغيير الرقمي

يجني فريق القيادة الفائدة الكبرى حين يحضر عدة رؤساء إدارات معا ويتفقون على قواعد قرار مشتركة للأنظمة الذكية.

قدرات القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية

يغادر المشاركون قادرين على قيادة إدارة يقرر فيها الأفراد والأنظمة الذكية معا، مع مساحة للتجريب وخطوط مساءلة واضحة.

- تقييم نضج القرار الرقمي في الإدارة ونقاطه العمياء — اللجان التنفيذية
- تصميم روتين للتجريب بفرضيات وحواجز حماية وقواعد إيقاف — رعاة الابتكار
- تحديد صلاحيات القرار بين القادة والموظفين والأنظمة المؤتمتة — وظائف المخاطر والتدقيق
- بناء خطة لثقافة الابتكار تكافئ التعلم من التجارب غير الناجحة — الموظفون والمديرون الوسطيون
- موازنة الاستثمار في الأتمتة مقابل بناء القدرات وجودة الخدمة — الشركاء الماليون
- إيصال قصص التغيير التي تشرح لماذا تدخل الأنظمة الذكية وكيف — الموظفون والمتعاملون

مصطلحات القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية الأساسية

- المؤسسة الذكية — مؤسسة تدمج منصات البيانات والأتمتة والأنظمة الذكية في قراراتها وسير عملها الروتيني.
- صلاحيات القرار — القواعد المتفق عليها حول من أو ما يتخذ كل نوع من القرارات ويراجعه ويستطيع تجاوزه.
- حاجز التجريب — حد للكلفة أو المخاطر أو الأثر على المتعاملين تجرب الفرق داخله بحرية.
- الأمان النفسي — قناعة مشتركة بأن الأفراد يستطيعون طرح الأفكار والأسئلة والأخطاء دون عقاب.
- حوكمة الابتكار — المنتديات والمعايير وقواعد التمويل التي تحدد أي الأفكار الجديدة تمضي قدما.
- نضج القرار الرقمي — مدى ثبات استخدام القادة لأدلة البيانات والأنظمة عند اتخاذ الخيارات.

القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية يوما بيوم

اليوم 1: مشهد المؤسسة الذكية

- ملف المؤسسة الذكية — المنصات والأتمتة والأنظمة الذكية في العمل اليومي
- فحص نضج القرار الرقمي — المواضع التي ما زال القادة يعتمدون فيها الحدس
- تحول الأدوار القيادية — من المشرف إلى راعي الأنظمة
- وظيفة Govern في NIST AI RMF — مساءلة القيادة عن الأنظمة الذكية
- حالة العمليات البنكية — القيادة بعد أتمتة أعمال المكاتب الخلفية

اليوم 2: ثقافة الابتكار والتجريب

- تشخيص الأمان النفسي — إشارات من سلوك الفريق
- لوحة تصميم التجربة — الفرضية والمقياس وحواجز الحماية
- مراجعات التعلم — تحويل التجارب غير الناجحة إلى بصيرة مشتركة
- آليات تدفق الأفكار — قنوات من الخطوط الأمامية إلى القيادة
- ممارسات التقدير — مكافأة التعلم إلى جانب النتائج

اليوم 3: اتخاذ القرار الرقمي

- مصفوفة صلاحيات القرار — القادة والموظفون والأنظمة المؤتمتة
- لوحات الأدلة للقادة — قراءة الإشارات دون إغراق
- قواعد التجاوز البشري — متى يتدخل القادة في مخرجات الأنظمة
- فخاخ الانحياز في القرارات المستندة إلى البيانات — أسئلة ينبغي للقادة طرحها
- حالة شبكة لوجستية — قرارات التوجيه المشتركة مع الخوارزميات

اليوم 4: قيادة الفرق المختلطة وحوكمة الابتكار

- قيادة الفرق المختلطة من البشر والآلات — الأدوار والثقة والإشراف
- منتديات حوكمة الابتكار — المعايير والتمويل ومراجعات المراحل
- بنود القيادة في ISO/IEC 42001 — التعهد والمساءلة عن الأنظمة الذكية
- خريطة موازنة الاستثمار — الأتمتة والقدرات وجودة الخدمة
- صياغة قصة التغيير — شرح الأنظمة الذكية للموظفين والمتعاملين

اليوم 5: ممارسة أجندة قيادة المؤسسة الذكية

- تشخيص الإدارة — تطبيق فحص النضج على وحدات المشاركين
- مسودة محفظة التجارب — تطبيق لوحة التصميم على ثلاث أفكار
- مجموعة قواعد القرار — تطبيق مصفوفة صلاحيات القرار
- لجنة قيادية من الأقران — مساءلة الأجندات والافتراضات
- أجندة قيادة المؤسسة الذكية — إنجاز الثقافة والقرارات والحوكمة

تطبيق القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية بعد الدورة

- عقد جلسة صلاحيات القرار مع فريق الإدارة للاتفاق على القرارات التي تتخذها الأنظمة منفردة.
- إطلاق تجربة واحدة محاطة بحواجز حماية باستخدام لوحة التصميم وعقد مراجعة تعلم عند انتهائها.

أسئلة حول القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية

ما القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية ولماذا تهم الآن؟

هي قيادة إدارة تتقاسم فيها منصات البيانات والأتمتة والأنظمة الذكية القرارات اليومية مع الأفراد. وتهم الآن لأن هذه الأنظمة قائمة فعلا بينما تتأخر عادات القيادة.

من أكثر المستفيدين من القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية؟

رؤساء الإدارات وكبار المديرين الراعون للأتمتة ورؤساء اللجان وقادة الخدمات المشتركة هم الأكثر استفادة.

كيف تختلف القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية عن دورة عامة في القيادة الرقمية؟

تركز على القرارات المشتركة مع الأنظمة الذكية. فالدورة العامة تتناول الوعي التقني، بينما تبني هذه الدورة صلاحيات القرار وروتين التجريب وحوكمة الابتكار.

ماذا تعود به من القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية؟

تعود بأجندة قيادة المؤسسة الذكية لإدارتك.

القيادة المبتكرة في المؤسسة الذكية: الطريق إلى الأمام

تمنح أجندة قيادة المؤسسة الذكية رئيس الإدارة خطة واحدة للثقافة والتجريب وصلاحيات القرار وحوكمة الابتكار. وأول استخدام لها عادة الاتفاق على قواعد القرار مع فريق الإدارة. ويستحسن مراجعة حواجز التجريب بعد الربع الأول، حين تكشف النتائج هل تجرب الفرق بجرأة كافية أم تتحمل مخاطر لا تقدر عليها الإدارة.