CONCEPT

إدارة التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي وقيادة القوى العاملة في مرحلة التحول

18 – 22 يناير 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



إدارة التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي وقيادة القوى العاملة في مرحلة التحول

المرجع: 1151_6047 **التاريخ:** 18 – 22 يناير 2027 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 25300

العمق التقني: مفاهيمي · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

تستثمر المؤسسات بكثافة في منصات الذكاء الاصطناعي، لكن كثيرا منها لا يلمس تغيرا يذكر في طريقة أداء العمل فعليا. فالموظفون يستخدمون الأدوات على نحو متقطع، أو لا يثقون بمخرجاتها، أو يخشون أثرها على وظائفهم، بينما تواصل القيادات مكافأة أساليب العمل القديمة. والعائق هنا مؤسسي لا تقني. تزود هذه الدورة من كور كونسبت القيادات التنفيذية بنماذج إدارة التغيير وتقبل التقنية المعتمدة لقيادة الجانب الإنساني من تبني الذكاء الاصطناعي. ويدرس المشاركون حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون باستراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي لمبادرة في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص أسباب تعثر مبادرات الذكاء الاصطناعي بعد إطلاقها وتقييم جاهزية المؤسسة للعمل المدعوم بالذكاء الاصطناعي
- تطبيق نماذج إدارة التغيير وتقبل التقنية، ومنها ADKAR وUTAUT ونظرية انتشار الابتكارات، في قرارات تبني الذكاء الاصطناعي
- توجيه إعادة تصميم الأدوار وبرامج الثقافة في الذكاء الاصطناعي وبناء القدرات استنادا إلى تحليل التعرض على مستوى المهام
- تحديد رسائل القيادة وتحالف الرعاة والسردية الموجهة للموظفين التي تبني الثقة في الذكاء الاصطناعي
- الإشراف على مقاييس التبني ومقاومة التغيير ومواءمة الحوافز لترسيخ استخدام الذكاء الاصطناعي بعد الإطلاق
- إعداد استراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي بصيغة جاهزة لاعتماد اللجنة التنفيذية

الفئة المستهدفة

- القيادات التنفيذية الراعية لبرامج الذكاء الاصطناعي المؤسسية والمسؤولة عن عائدها
- الرؤساء التنفيذيون للموارد البشرية وقادة شؤون الموظفين الذين يشكلون استجابة القوى العاملة للذكاء الاصطناعي
- قادة التحول والاستراتيجية الذين ينسقون مبادرات الذكاء الاصطناعي عبر وحدات العمل
- الرؤساء التنفيذيون للتقنية والبيانات والتحول الرقمي المسؤولون عن منصات الذكاء الاصطناعي واستخدامها
- رؤساء وحدات العمل الذين يعاد تصميم نماذج تشغيلهم حول الذكاء الاصطناعي
- أعضاء اللجان التنفيذية الذين يحددون أولويات الذكاء الاصطناعي ويعتمدون الاستثمار فيه

محاور الدورة

اليوم الأول: تبني الذكاء الاصطناعي بوصفه تغييرا مؤسسيا

- الفجوة بين إطلاق الذكاء الاصطناعي واستخدامه في العمل اليومي
- أنواع التغيير المرتبط بالذكاء الاصطناعي: التعزيز والأتمتة وإعادة تصميم الأدوار
- تطبيق عمليات إدارة التغيير وفق ISO/TS 10020 على مبادرات الذكاء الاصطناعي
- تقييم جاهزية المؤسسة لتبني الذكاء الاصطناعي
- تشخيص رسائل القيادة: الحوافز والقدوة وتخصيص الموارد

اليوم الثاني: نماذج إدارة التغيير وتقبل التقنية

- نموذج UTAUT: الأداء المتوقع والجهد المتوقع والتأثير الاجتماعي والظروف الميسرة
- نظرية Rogers لانتشار الابتكارات وشرائح المتبنين
- تطبيق نموذج Prosci ADKAR على التغيير المستمر في الذكاء الاصطناعي
- نموذج Kotter للتسريع Accelerate: نظام التشغيل المزدوج للتغيير التكراري
- مجموعات العمليات في معيار ACMP لإدارة التغيير

اليوم الثالث: قيادة القوى العاملة في مرحلة الذكاء الاصطناعي

- تحليل التعرض على مستوى المهام ورسم خريطة إعادة تصميم الأدوار
- مستويات الثقافة في الذكاء الاصطناعي: مسارات الوعي والتطبيق والقدرات المتقدمة
- تصميم تحالف الرعاة التنفيذيين وشبكة سفراء الذكاء الاصطناعي
- سردية الموظفين حول الذكاء الاصطناعي: رسائل الأمان الوظيفي والغاية والثقة
- آليات التشاور مع القوى العاملة وإيصال صوت الموظفين

اليوم الرابع: المقاومة والثقة وترسيخ التبني

- أنماط مقاومة الذكاء الاصطناعي: القلق من الأتمتة والنفور من الخوارزميات والاعتماد المفرط
- الأمان النفسي وأعراف التجريب وفق نموذج Edmondson
- متطلبات الكفاءة والتوعية والتواصل في ISO/IEC 42001
- لوحة معلومات مقاييس التبني: الاستخدام الفعلي وعمق الاستخدام والقيمة المحققة
- إعادة مواءمة الحوافز وإدارة الأداء للعمل المدعوم بالذكاء الاصطناعي

اليوم الخامس: دراسات الحالة واستراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي

- دراسة حالة عمليات مصرفية: إحياء إطلاق متعثر لمساعد ذكاء اصطناعي
- دراسة حالة جهة عامة: مخاوف القوى العاملة من المعالجة المؤتمتة للمعاملات
- بطاقة قياس جاهزية التبني لمبادرة ذكاء اصطناعي من مؤسسة المشارك
- إعداد مسودة استراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي
- لجنة تحد تنفيذية والدفاع عن الاستراتيجية

المهارات المكتسبة

- قيادة تبني الذكاء الاصطناعي
- تحليل الأثر على القوى العاملة
- تشخيص تقبل التقنية
- رعاية التغيير
- استراتيجية الثقافة في الذكاء الاصطناعي
- بناء الثقة والثقافة المؤسسية
- قياس أداء التبني

لماذا تحضر هذه الدورة

- تخرج باستراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي لمبادرة قائمة، بعد اختبارها أمام لجنة تحد تنفيذية
- تتعامل مع مخاوف الموظفين بشأن الذكاء الاصطناعي والوظائف بسردية واضحة وموثوقة لا بالطمأنة وحدها
- تتبين ما إذا كان ضعف التبني ناتجا عن الثقة أو المهارات أو الحوافز أو التصميم، فتوجه المعالجة المناسبة
- تقارن كيف يعيد التنفيذيون في قطاعات ودول أخرى تشكيل الأدوار والثقافة حول الذكاء الاصطناعي

الخاتمة

لا يحقق الذكاء الاصطناعي قيمة إلا حين يثق به الناس ويعرفون كيف يستخدمونه ويرون أدوارهم يعاد تشكيلها لغاية واضحة لا تهديدا لهم. تنتقل هذه الدورة من تشخيص فجوة التبني، مرورا بنماذج إدارة التغيير وتقبل التقنية، وصولا إلى إعادة تصميم العمل والثقافة في الذكاء الاصطناعي والرعاية والمقاييس التي تبين استدامة الاستخدام. ويحول اليوم الأخير هذه المعارف إلى استراتيجية التغيير لتبني الذكاء الاصطناعي، فتمتلك القيادات أساسا منظما لقيادة مؤسساتها عبر موجات متتالية من التغيير المدعوم بالذكاء الاصطناعي.