

# بناء مؤسسة جاهزة للذكاء الاصطناعي: الأفراد والعمليات والثقافة اللازمة لتبني الذكاء الاصطناعي

| المدة             | التسليم                | اللغة                        | التاريخ                         | عنوان    | الاستثمار  |
|-------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------|------------|
| 5 أيام (40 ساعات) | هجين - عن بُعد - حضوري | الإنجليزية - العربية - اللغة | 30 نوفمبر 2026 - 04 ديسمبر 2026 | سنغافورة | يورو 5,900 |

## نظرة عامة على المقرر الدراسي

يتركز هذا البرنامج على تهيئة الظروف المؤسسية التي تمكن الذكاء الاصطناعي من الانتقال من تجارب متفرقة إلى قدرة أعمال مستدامة. ويتناول جاهزية المؤسسة من حيث القيادة، والأفراد، والعمليات، والمهارات، والثقافة، ونماذج التشغيل، والحوكمة، مع اهتمام خاص بكيفية تغيير أساليب العمل واتخاذ القرار عند إدخال الذكاء الاصطناعي. ويعمل المشاركون على تشخيص عوائق التبني، وتصميم تدخلات عملية لتطوير القوى العاملة وإدارة التغيير، وبناء الهياكل والسلوكيات وآليات القياس اللازمة للتوسع المسؤول في استخدام الذكاء الاصطناعي على مستوى المؤسسة.

## أهداف التعلم

- تقييم جاهزية المؤسسة للذكاء الاصطناعي عبر القيادة، والقوى العاملة، والعمليات، والثقافة، والبيانات، والحوكمة.
- تحديد العوائق المرتبطة بالأفراد والقدرات والثقة وسير العمل التي تحد من التوسع في تبني الذكاء الاصطناعي.
- تصميم برامج للتوعية بالذكاء الاصطناعي وتطوير المهارات وتمكين المديرين بما يتناسب مع الأدوار الوظيفية.
- تحديد أدوار نموذج التشغيل، وصلاحيات اتخاذ القرار، والهياكل متعددة الوظائف اللازمة لتبني الذكاء الاصطناعي.
- تطبيق منهجيات إدارة التغيير للتعامل مع المقاومة وعدم اليقين وتغيير المسؤوليات الوظيفية.
- وضع مؤشرات لقياس التبني وإعداد خارطة طريق عملية لبناء قدرة مؤسسة مستدامة في مجال الذكاء الاصطناعي.

## مخطط مفصل للدورة التدريبية

### اليوم الأول — تشخيص جاهزية المؤسسة للذكاء الاصطناعي

- تحديد مفهوم الجاهزية للذكاء الاصطناعي بما يتجاوز التكنولوجيا والبنية التحتية.
- تقييم توافق القيادة، ووضوح التوجه الاستراتيجي، وإتاحة البيانات، والمهارات، والحوكمة.
- رسم خريطة لمستوى التبني الحالي للذكاء الاصطناعي عبر الفرق والأدوار ومسارات العمل.
- تحديد مواطن التعثر المؤسسي، ومخاوف الثقة، والعوائق التي تحد من التوسع.
- بناء خط أساس لقياس جاهزية المؤسسة للذكاء الاصطناعي.

### اليوم الثاني — القوى العاملة والمهارات والثقافة المعرفية بالذكاء الاصطناعي

- تحديد كيفية تأثير الذكاء الاصطناعي في المهام والأدوار وصلاحيات القرار ومتطلبات القدرات.
- تصنيف احتياجات المعرفة والتعلم في مجال الذكاء الاصطناعي بحسب أدوار القوى العاملة.
- تصميم مسارات عملية لتطوير مهارات المستخدمين والمديرين والمتخصصين والقيادات.
- دراسة آثار إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين وتخطيط القوى العاملة.
- إعداد خطة للقدرات والتعلم في مجال الذكاء الاصطناعي وفقاً للأدوار الوظيفية.

### اليوم الثالث — الثقافة والثقة وقيادة التغيير

- تشخيص المقاومة والقلق والثقة المفرطة وغيرها من السلوكيات المؤثرة في التبني.
- تطبيق مبادئ إدارة التغيير على أساليب العمل المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تعزيز الأمان النفسي بما يدعم التجريب المسؤول والتعلم.
- تطوير شبكات للمديرين ورواد التغيير ودعم الأقران لتسهيل التبني.
- تصميم آليات للتواصل والمشاركة تعزز الثقة.

## اليوم الرابع – نماذج التشغيل وحوكمة التّبيّي

- مقارنة الأساليب المركزية والاتحادية والمدمجة لتمكين الذكاء الاصطناعي.
- توضيح المسؤوليات بين قطاعات الأعمال والموارد البشرية وتقنية المعلومات والبيانات والمخاطر وفرق الذكاء الاصطناعي.
- تصميم حوكمة تتيح التجريب مع الحفاظ على مستوى مناسب من الرقابة.
- دمج الإشراف البشري وممارسات الاستخدام المسؤول في سير العمل اليومي.
- وضع آليات للدعم والتّصعيد والتّغذية الراجعة المتعلقة بالتّبيّي.

## اليوم الخامس – التّوسع وقياس تّبيّي الذكاء الاصطناعي

- تحديد مؤشرات التّبيّي والكفاءة وتغيير سير العمل وتحقيق القيمة.
- بناء حلقات تغذية راجعة تكشف أين يغيّر الذكاء الاصطناعي طبيعة العمل وأين لا يحقق ذلك.
- ترتيب مبادرات بناء القدرات وإدارة التغيير وفق أولويات المؤسسة.
- التخطيط لتحويل المشاريع التجريبية الناجحة إلى ممارسات مؤسسية قابلة للتكرار.
- إعداد خارطة طريق لمؤسسة جاهزة للذكاء الاصطناعي تتضمن المراحل والمسؤولين ومؤشرات القياس.