BLACKBIRD FOR TRAINING

دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة للمديرين والمديرين العامين

UK Traininig

PARTNER

www.blackbird-training.com

BLACKBIRD FOR TRAINING

دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة للمديرين والمديرين العامين

مقدمة:

الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة هو توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بقيادة إدارة الموارد البشرية لزيادة حجم العمل وسرعته وجودته في كل إدارات المؤسسة، من المالية والمشتريات إلى العمليات والمبيعات وخدمة العملاء وتقنية المعلومات. تمتد هذه الدورة من بلاك بيرد للتدريب أسبوع، وتتوجه إلى المديرين والمديرين العامين وقادة الموارد البشرية ورؤساء الإدارات، ويخرج منها المشاركون بخارطة طريق لإنتاجية الذكاء الاصطناعي في مؤسساتهم. وتقدم بمستوى تطبيقي متوسط عبر دراسات حالة مبنية على عمليات الإدارات وبيانات الإنتاجية، يبني خلالها المشاركون لوحة حالات الاستخدام وجدول القياس وقائمة تحقق للحوكمة.

أهداف الدورة:

- التمييز بين الأتمتة والتعزيز، والحكم على المهام التي يتولاها الذكاء الاصطناعي في كل إدارة والمهام التي يكتفي بدعمها
- تطبيق لوحة حالات استخدام الذكاء الاصطناعي ومصفوفة القيمة والجهد لبناء محفظة مرتبة الأولويات من الفرص في الموارد البشرية والمالية والعمليات والمشتريات والمبيعات وخدمة العملاء وتقنية المعلومات
- المقارنة بين قياسات خط الأساس وقياسات ما بعد التطبيق للوقت الموفر وزمن الدورة ومعدل الأخطاء ونسبة التبني، وتفسير مكاسب الإنتاجية الفعلية
- اختيار الحل المناسب بين أدوات الذكاء الاصطناعي الجاهزة والحلول المخصصة لحالات استخدام الإدارات وفق معايير التكلفة والبيانات والمخاطر
- تبرير خطة للقوى العاملة تعيد تصميم الأدوار وتعيد تأهيل الموظفين بدلا من التعامل مع الطاقة المحررة على أنها تقليص للعدد فقط
- تحديد خطة لتبني الذكاء الاصطناعي وقائمة تحقق للحوكمة تغطي سياسة الاستخدام وخصوصية البيانات والتحيز والإشراف البشري ومقاومة التغيير

الفئة المستهدفة:

- المديرون العامون ورؤساء وحدات الأعمال الذين يضعون أولويات المؤسسة، ويقررون مبادرات الذكاء الاصطناعي التي تحظى بالميزانية واهتمام القيادة
- قادة الموارد البشرية وشركاء الأعمال فيها المسؤولون عن تخطيط القوى العاملة وإدارة التغيير، ويقدرون أثر الذكاء الاصطناعي على الأدوار والمهارات والتبني في الإدارات
- رؤساء إدارات المالية والعمليات والمشتريات والمبيعات وخدمة العملاء الذين يديرون العمليات اليومية، ويختارون المهام التي يبدؤون بإعادة تصميمها بالذكاء الاصطناعي
- المديرون المسؤولون عن أداء الفرق وأهداف الإنتاجية، ويقررون طريقة قياس ما إذا كانت أدوات الذكاء الاصطناعي تحقق مكاسب فعلية
- قادة التحول والاستراتيجية وإدارة الأداء الذين ينسقون المبادرات بين الإدارات، ويحكمون على جاهزية المشروع التجريبي للتوسع

محاور الدورة:

اليوم 1: الذكاء الاصطناعي والإنتاجية في المؤسسة: المفاهيم والدوافع والوضع الحالي

- الأتمتة مقابل التعزيز: كيف يغير الذكاء الاصطناعي المهام لا الوظائف بأكملها
- الذكاء الاصطناعي التوليدي والتحليلات التنبؤية: دور كل منهما في العمل الإداري اليومي
- تعريفات إنتاجية العمل: الناتج لكل ساعة وزمن الدورة ومقاييس الجودة
- الموارد البشرية مالكا لتغيير الذكاء الاصطناعي: الطلاقة والمشاريع التجريبية وجاهزية القوى العاملة
- تقييم جاهزية الذكاء الاصطناعي: تقدير البيانات والمهارات والعمليات والقيادة في كل إدارة

اليوم 2: نماذج رسم حالات الاستخدام وقياس الإنتاجية عبر الإدارات

- لوحة حالات استخدام الذكاء الاصطناعي: المشكلة والبيانات والمستخدمون والقيمة وقابلية التنفيذ لكل فكرة
- مصفوفة القيمة مقابل الجهد: ترتيب أولويات حالات الاستخدام في جميع الإدارات
- أسلوب جرد المهام: تفكيك الأدوار إلى مهام مصنفة حسب تعرضها للذكاء الاصطناعي
- خط الأساس مقابل ما بعد التطبيق: الوقت الموفر وزمن الدورة ومعدل الأخطاء ونسبة التبني
- بطاقة قيمة الذكاء الاصطناعي: ربط مؤشرات الإنتاجية بنتائج التكلفة والجودة والخدمة

اليوم 3: تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية والمالية والعمليات والمشتريات والمبيعات والخدمة وتقنية المعلومات

- الذكاء الاصطناعي في عمليات الموارد البشرية: فرز المتقدمين والتهيئة والتعلم وتحليلات القوى العاملة
- الذكاء الاصطناعي في المالية والمشتريات: معالجة الفواتير والتنبؤ وتحليل الموردين
- الذكاء الاصطناعي في العمليات وتقنية المعلومات: تخطيط الطلب والجدولة وأتمتة مكتب الدعم
- الذكاء الاصطناعي في المبيعات والتسويق وخدمة العملاء: المحتوى وتقييم العملاء المحتملين والمساعدات الحوارية
- الأدوات الجاهزة مقابل الحلول المخصصة: معايير اختيار الذكاء الاصطناعي لاستخدامات الإدارات

اليوم 4: إعادة تصميم القوى العاملة والتبني والحوكمة وضوابط المخاطر

- إعادة تصميم الأدوار مقابل تقليص العدد: إعادة توجيه الطاقة التي يحررها الذكاء الاصطناعي
- إعادة التأهيل وتخطيط مصفوفة المهارات: سد فجوات قدرات الذكاء الاصطناعي حسب فئة الأدوار
- خطة تبني الذكاء الاصطناعي وإدارة التغيير: الرعاة والسفراء والتواصل والتعامل مع المقاومة
- قائمة تحقق حوكمة الذكاء الاصطناعي: سياسة الاستخدام وخصوصية البيانات واختبار التحيز والإشراف البشري
- سجل مخاطر الذكاء الاصطناعي: أخطاء الدقة وتسرب البيانات والاعتماد المفرط ووهم الإنتاجية

اليوم 5: دراسة حالة: بناء خارطة طريق إنتاجية الذكاء الاصطناعي للمؤسسة

- محفظة حالات الاستخدام في الإدارات: رسم فرص الذكاء الاصطناعي وترتيبها لمؤسسة الحالة
- دراسة جدوى الإنتاجية: تحديد خطوط الأساس والمكاسب المستهدفة للمشاريع التجريبية المختارة
- قرار التجربة مقابل التوسع: مراجعة نتائج الحالة وفق حدود التبني والقيمة
- مراجعة الحوكمة والتغيير: اختبار خطة الحالة مقابل بنود قائمة تحقق المخاطر
- خارطة طريق إنتاجية الذكاء الاصطناعي: استكمال الأولويات المرحلية والمقاييس والمسؤولين وخطوات الحوكمة

المهارات التي ستكتسبها:

- ترتيب أولويات حالات استخدام الذكاء الاصطناعي
- تحليل تعرض المهام للذكاء الاصطناعي
- قياس خط الأساس للإنتاجية
- تصميم بطاقة قيمة الذكاء الاصطناعي
- إعادة تصميم أدوار القوى العاملة
- إدارة التغيير في مشاريع الذكاء الاصطناعي
- حوكمة الذكاء الاصطناعي وضبط مخاطره
- تخطيط خارطة طريق الذكاء الاصطناعي

لماذا تحضر هذه الدورة:

- من تجارب متفرقة للذكاء الاصطناعي داخل فرق منفردة إلى محفظة حالات استخدام مرتبة الأولويات تغطي كل إدارات المؤسسة
- من افتراض أن الذكاء الاصطناعي يوفر الوقت إلى إثبات المكاسب بقياسات قبل التطبيق وبعده لزمن الدورة والجودة والتبني
- من قلق الموظفين ومقاومتهم للذكاء الاصطناعي إلى خطة تقودها الموارد البشرية لإعادة تصميم الأدوار وإعادة التأهيل والتبني
- من غياب خطة على مستوى المؤسسة إلى خارطة طريق لإنتاجية الذكاء الاصطناعي تحدد الأولويات المرحلية والمسؤولين والمقاييس وخطوات الحوكمة

الخاتمة:

رفع إنتاجية المؤسسة بالذكاء الاصطناعي، حين تقوده الموارد البشرية، مسألة إعادة تصميم للعمل بحيث يؤدي الإنسان والآلة كل منهما ما يتقنه، ثم إثبات النتيجة بالأرقام، أكثر منه مسألة شراء أدوات. وتوضح الدورة ثلاثة فروق أساسية: الأتمتة مقابل التعزيز، ومؤشرات النشاط مقابل مكاسب الإنتاجية المقاسة، وإعادة تصميم الأدوار مقابل تقليص العدد. وهي مناسبة للمديرين والمديرين العامين وقادة الموارد البشرية الذين استخدموا أدوات الذكاء الاصطناعي بعض الشيء ويحتاجون إلى تحديد وجهته التالية في الإدارات، لا للمختصين الباحثين عن بناء النماذج تقنيا ولا لفرق الموارد البشرية المهتمة بأنظمتها وحدها.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاج المشارك إلى معرفته قبل دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة؟

لا يشترط أي خلفية تقنية أو برمجية. يكفي أن يدير المشارك فريقا أو إدارة أو وظيفة موارد بشرية، وأن يكون على معرفة أولية بأدوات الذكاء الاصطناعي اليومية مثل المساعدات الحوارية. ويفيده إحضار وصف موجز لأبرز عمليات مؤسسته وأرقام أدائها الحالية لدراسات الحالة.

بماذا تختلف دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة عن دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية؟

تتناول دورة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية عمليات هذه الإدارة كالتوظيف والتعلم. أما هذه الدورة فتنطلق من الموارد البشرية لترسم حالات الاستخدام في كل الإدارات، وتقيس الإنتاجية قبل التطبيق وبعده، وتخطط لإعادة تصميم الأدوار والتبني على مستوى المؤسسة، للمديرين العامين وللموارد البشرية معا.

كيف تقاس إنتاجية المؤسسة الناتجة عن الذكاء الاصطناعي عبر الإدارات؟

تقاس بمقارنة خط أساس يؤخذ قبل إدخال الذكاء الاصطناعي بالمقاييس نفسها بعده: الوقت المستغرق لكل مهمة، وزمن الدورة، ومعدل الأخطاء أو إعادة العمل، وحجم الناتج، ونسبة الموظفين الذين يستخدمون الأداة فعليا. ولا تحتسب المكاسب إلا حين يعاد تصميم العمل للاستفادة من الوقت المحرر.

ماذا يعود المشارك به إلى عمله من دورة الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية ورفع إنتاجية المؤسسة؟

يعود المشارك بخارطة طريق لإنتاجية الذكاء الاصطناعي في مؤسسته: محفظة مرتبة من حالات الاستخدام في الإدارات، ومقاييس خط الأساس والمستهدفات، وخطة لإعادة تصميم الأدوار والتبني، وقائمة تحقق للحوكمة والمخاطر، وخطوات مرحلية بمسؤولين محددين.