



الفصل القابضة
Al Faisal Holding



انوار البدير

كوتش انوار البدير



الاتحاد الدولي للتدريب والتطوير
THE INTERNATIONAL UNION
FOR TRAINING & DEVELOPMENT

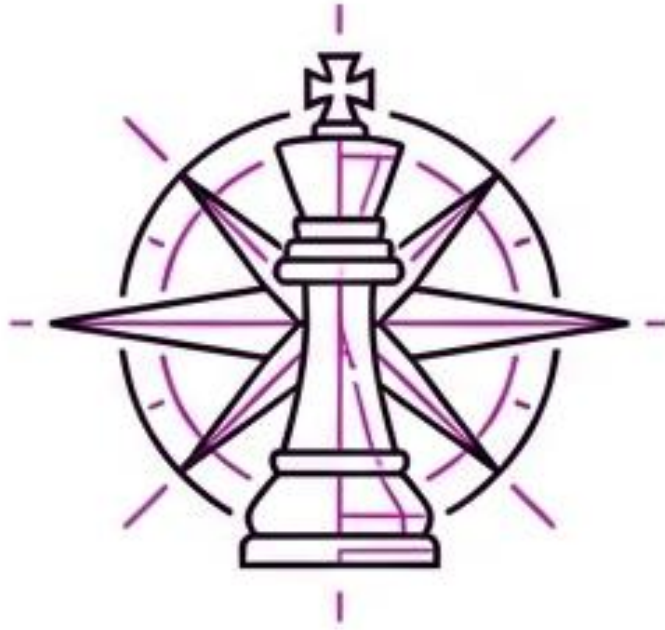


الذكاء الاصطناعي وآثره على الإدارة

كوتش أنوار البدير - مشرف
دعم وتميز مدرسي وخبير



الملخص التنفيذي: الذكاء الاصطناعي كركيزة للتميز المؤسسي



أداة استراتيجية

أداة استراتيجية وليس مجرد تقنية. الذكاء الاصطناعي يعيد صياغة أساليب الإدارة، ويدعم اتخاذ القرارات عبر تحليل البيانات الضخمة لتقليل درجة عدم التأكد.



تحول العمليات

تحول العمليات والإنتاجية. أتمتة المهام الروتينية لخفض التكاليف التشغيلية، ورفع الكفاءة، وتحرير رأس المال البشري للتركيز على المهام الإبداعية.



الجاهزية المستقبلية

الجاهزية وإدارة المخاطر. يتطلب دمج الذكاء الاصطناعي بنية تحتية رقمية قوية، وإعادة تأهيل مهارات الموارد البشرية، وتطبيق سياسات حوكمة أخلاقية صارمة.

المفارقة الاستراتيجية: بين تسارع التقنية وتحديات الجاهزية

التوجه العالمي المتسارع

العالم يشهد تحولاً رقمياً متسارعاً تقوده تقنيات الذكاء الاصطناعي. لم يعد تبني هذه التقنيات خياراً، بل واقع عملي لتعزيز القدرة التنافسية وتطوير أداء المؤسسات.



تحديات البيئة المؤسسية

رغم التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي، تواجه المؤسسات تحديات جوهرية تعيق الاستفادة القصوى، أبرزها:

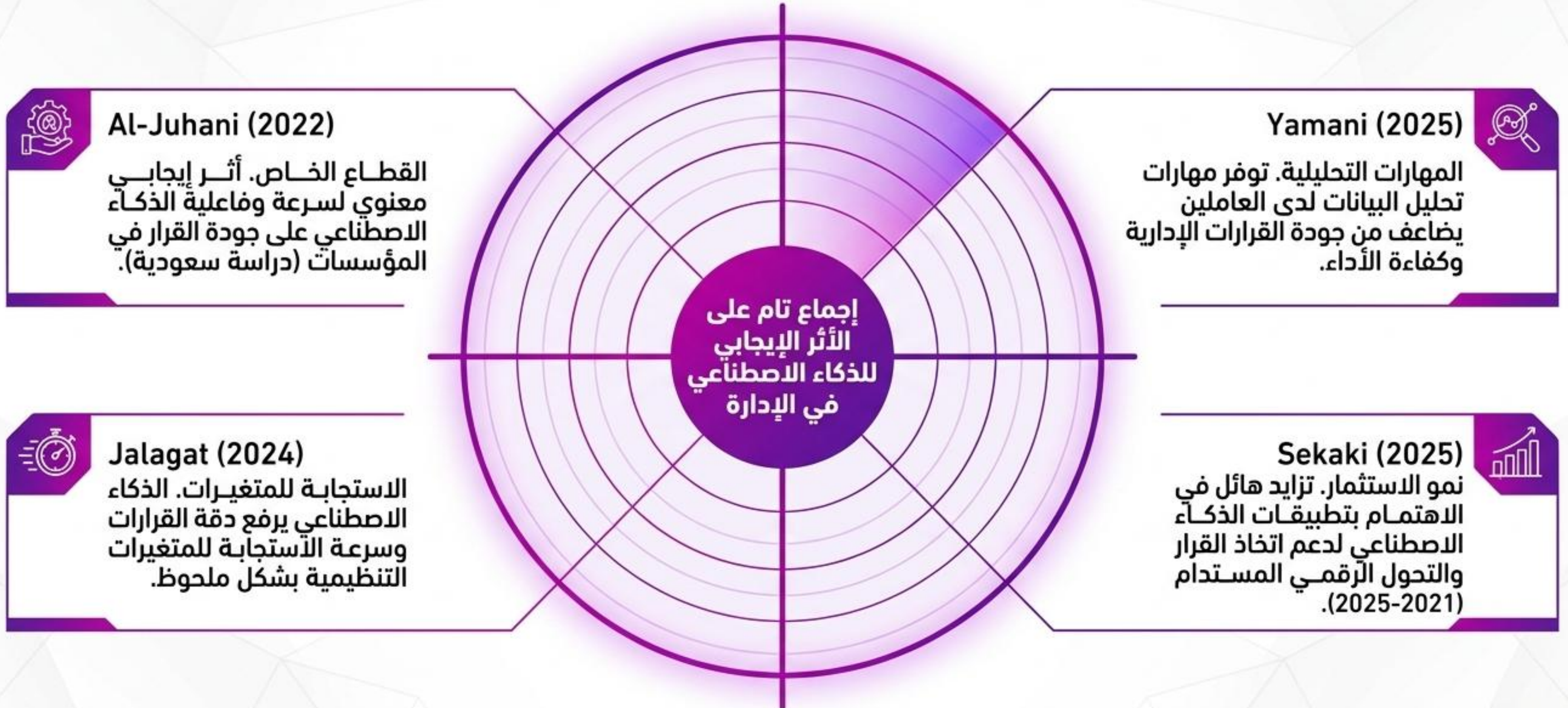
- جاهزية الموارد البشرية (نقص المهارات التحليلية).
- مخاوف خصوصية البيانات وأمن المعلومات.
- الاعتماد المفرط على الأنظمة الذكية وتأثير الأتمتة على الوظائف.



البوصلة الذكية: أبعاد تأثير الذكاء الاصطناعي على الإدارة الحديثة



إجماع بحثي عالمي: الذكاء الاصطناعي كمحرك للرشاقة المؤسسية



التحول المفاهيمي: من معالجة البيانات إلى محاكاة الإدراك البشري

الماضي: التخزين والمعالجة

أنظمة تعتمد على أوامر
مبرمجة مسبقاً وقواعد
وقواعد بيانات ثابتة.



الحاضر: مخرجات الثورة الصناعية الرابعة

أنظمة حاسوبية تمتلك
القدرة على محاكاة القدرات
العقلية البشرية.



حل المشكلات (Problem Solving)

توفير بدائل استراتيجية دقيقة
لصناع القرار في مختلف القطاعات.

الاستنتاج (Deduction)

تقديم رؤى تنبؤية للنتائج
المستقبلية.

التعلم (Learning)

استخلاص الأنماط من كميات
هائلة من البيانات.

الركيزة الأولى: ذكاء اتخاذ القرار وتقليل عدم التأكد

Decision-Making Funnel



المدخلات:

المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل، البيانات الضخمة، الخيارات المتعددة.

محرك الذكاء الاصطناعي:

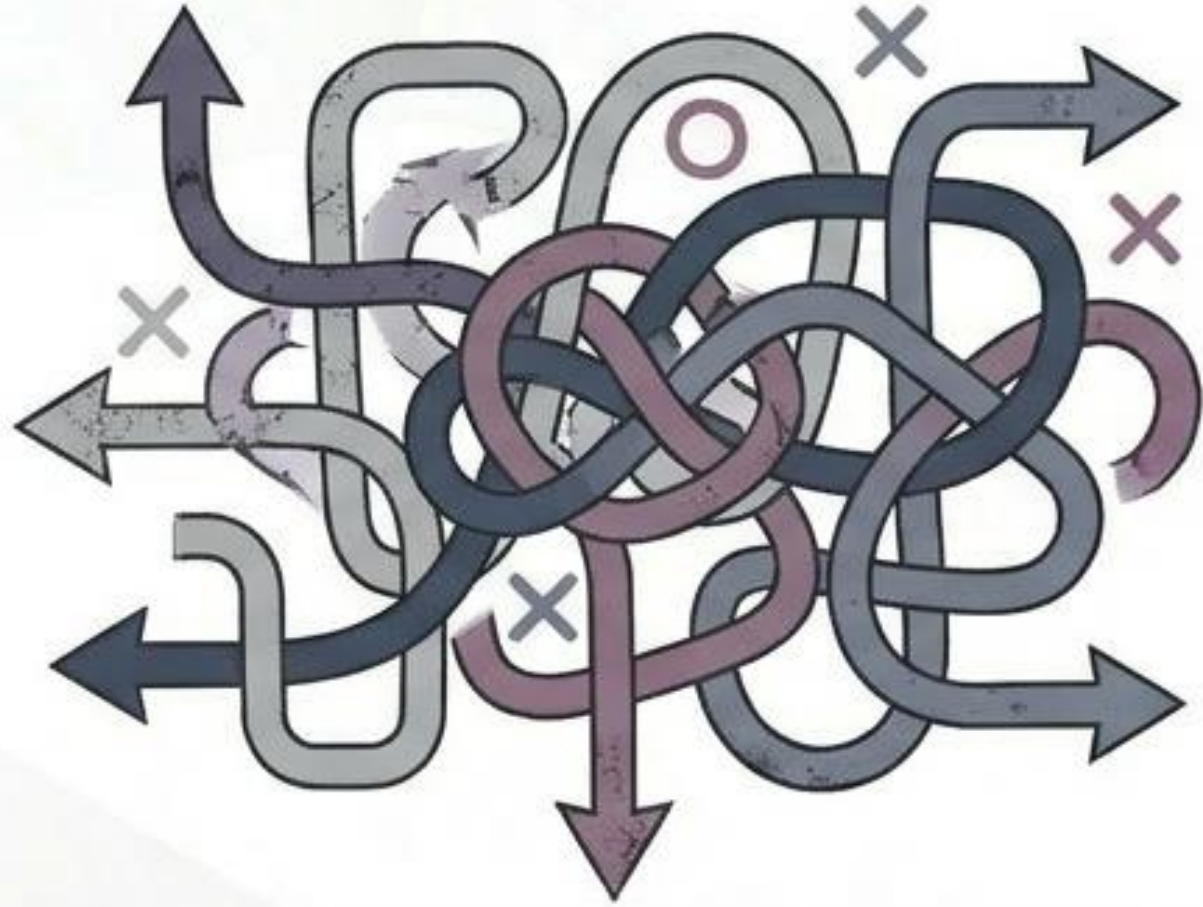
تقنيات التعلم الآلي، التحليلات التنبؤية، اكتشاف الأنماط.

المخرجات الاستراتيجية:

- اختيار البديل الأنسب بدقة عالية.
- تقليل درجة "عدم التأكد" المرتبطة بالقرارات.
- استجابة أسرع للمتغيرات التنظيمية.

الركيزة الثانية: الأتمتة وإعادة توجيه رأس المال البشري

العمليات التقليدية



مهام روتينية متكررة، استهلاك
عالي للوقت والجهد، احتمالية
عالية للأخطاء البشرية.

العمليات المدعومة بالذكاء الاصطناعي



خفض التكاليف:

تقليل التكاليف
التشغيلية وإدارة
الموارد بكفاءة.

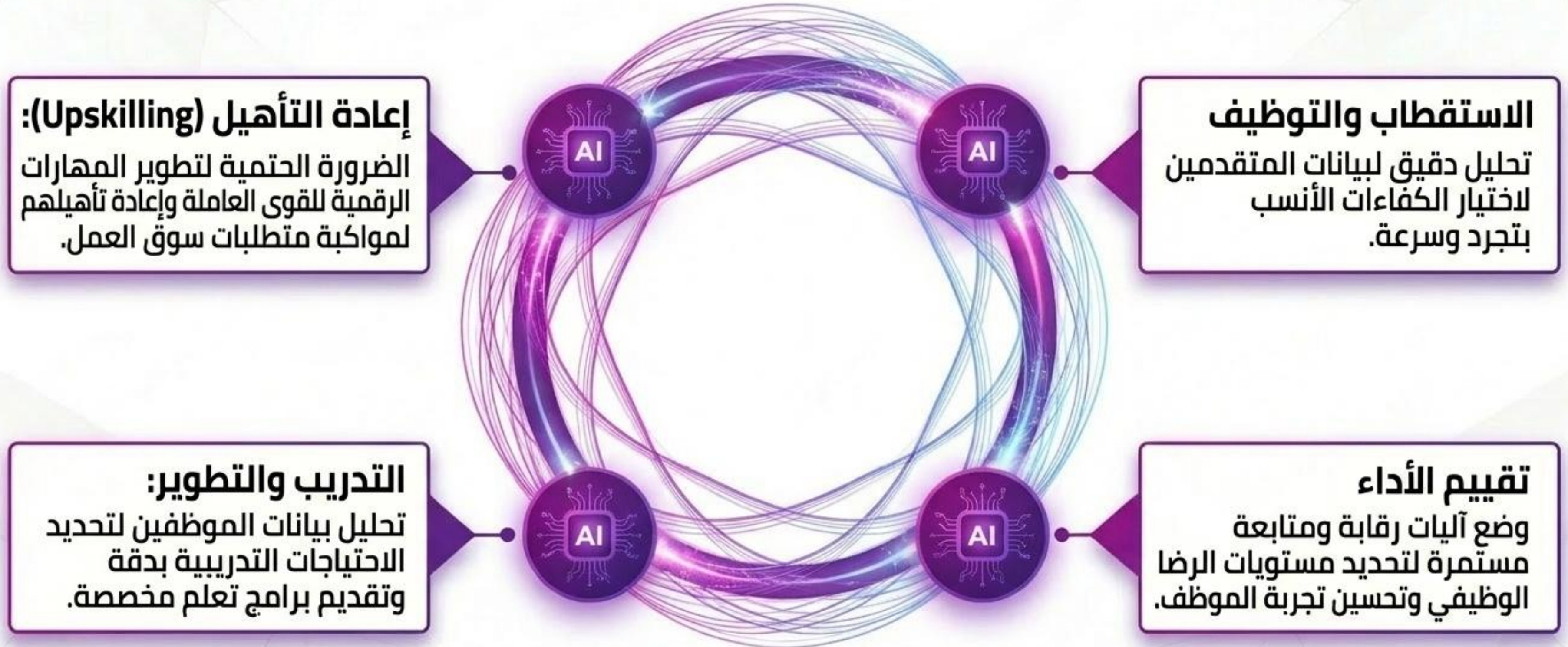
الدقة والسرعة:

تنفيذ المهام
الروتينية المتكررة
بسرعة ودقة تفوق
الأساليب التقليدية.

التمكين البشري:

تحرير طاقات
الموظفين للتركيز
على المهام الإبداعية
والاستراتيجية
ذات القيمة المضافة.

الركيزة الثالثة: التحول الجذري في إدارة الموارد البشرية



الركيزة الرابعة: الارتقاء بتجربة العملاء

الذكاء الاصطناعي لا يحسن العمليات الداخلية فحسب، بل ينعكس مباشرة على المخرجات النهائية للعميل.

الذكاء
الاصطناعي

السرعة: استجابة فورية لمتطلبات العملاء.

الدقة: تقليل أخطاء الخدمة وتقديم معلومات موثوقة.

التخصيص: فهم عميق لسلوكيات وأنماط العملاء لتقديم خدمات تلبي احتياجاتهم الفردية.

النتيجة: رفع مستويات الرضا والولاء، وتعزيز التواصل الفعال.

مصفوفة التحول: الإدارة التقليدية مقابل الإدارة المدعومة بالذكاء الاصطناعي

الإدارة التقليدية	الإدارة الذكية	
يعتمد على الحدس والبيانات التاريخية الثابتة.	يعتمد على التحليلات التنبؤية واكتشاف الأنماط في الوقت الفعلي.	اتخاذ القرار
يدوية، روتينية، بطيئة الاستجابة للمتغيرات.	مؤتمتة، رشيقة، استغلال أمثل للموارد.	العمليات التشغيلية
مهام إدارية، تقييم دوري يعتمد على المشرف.	مهام استراتيجية، تقييم مستمر، مسارات تدريب مخصصة.	الموارد البشرية
رد فعل (Reactive) للأزمات بعد وقوعها.	استباقية (Proactive) لتحديد المخاطر المحتملة مبكراً.	إدارة المخاطر

الجانب الآخر: المخاطر، التحديات، والمسؤولية الأخلاقية



يتطلب النجاح أطراً تنظيمية وتشريعية واضحة تضمن الاستخدام الآمن والمسؤول.

آفاق المستقبل: الإدارة في عام 2026 وما بعده

ظهور وظائف جديدة

دمج المعرفة الإدارية مع القدرات التقنية سيخلق مسارات وظيفية جديدة تتطلب كفاءات رقمية متقدمة.

تحول دور القيادات

الإدارة لن تركز على التنفيذ الروتيني، بل ستتحول للتركيز المكثف على الابتكار، التفكير الاستراتيجي، وإدارة التغيير.

التخطيط والرقابة الذكية

سيصبح الذكاء الاصطناعي ركيزة أساسية لا غنى عنها في التخطيط التنظيمي والرقابة.

خريطة الطريق: التوصيات الاستراتيجية للتكامل الناجح

حوكمة أخلاقية واضحة

وضع سياسات وممارسات تنظيمية صارمة تضمن الاستخدام الأخلاقي والمسؤول، وتحمي خصوصية البيانات وأمن المعلومات.

تطوير رأس المال البشري

الاستثمار في تدريب وتأهيل الموارد البشرية وتنمية المهارات الرقمية والتحليلية اللازمة للتعامل الفعال مع هذه التقنيات.

الاستثمار في البنية التحتية

تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير قواعد بيانات دقيقة ومُحدّثة لضمان مخرجات للذكاء الاصطناعي.

تبني استراتيجي

تعزيز تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي كأداة استراتيجية لرفع الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الخدمات، وليس كحل تقني مؤقت.

“

الذكاء الاصطناعي لن يستبدل القادة المتميزين، بل سيحل القادة الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي محل أولئك الذين يتجاهلونه. يكمن التميز المؤسسي السائد في دمج الرؤية الاستراتيجية للعقل البشري مع القدرات التحليلية الهائلة للأنظمة الذكية.

”

كوتش أنوار البدير