

أدوات وتطبيقات قيادة وإدارة فرق العمل باستخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين الإنتاجية في العمل

لمن هذا النشاط

- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية.
- القادة في الإدارة الوسطى.
- رؤساء الفرق.
- المشرفون على الأقسام.
- العاملين في مجال إدارة الأداء.
- المدراء التخطيط الاستراتيجي.
- المستشارون الإداريون.
- أي شخص يهدف إلى رفع كفاءة فريقه باستخدام التكنولوجيا.

الأهداف

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي لأتمتة 50% من المهام الإدارية الروتينية للفرق.
- تحسين دقة تقييم الأداء والإنتاجية باستخدام المقاييس المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- تطوير مهارات القائد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على رؤى الذكاء الاصطناعي.
- تعزيز كفاءة التواصل داخل الفرق الموزعة باستخدام مساعدات الذكاء الاصطناعي.
- تصميم خطط تطوير فردية للموظفين بواسطة الذكاء الاصطناعي.
- إدارة أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي في مراقبة وأداء الموظفين.
- زيادة إنتاجية الفريق الإجمالية من خلال إدارة المهام المعتمدة على الذكاء الاصطناعي.

تفاصيل النشاط

التاريخ والمكان	1 - 5 فبراير 2026 (إسطنبول)
	17 - 21 مايو 2026 (دبي)
	30 أغسطس - 3 سبتمبر 2026 (القاهرة)
	1 - 5 نوفمبر 2026 (دبي)
	7 - 11 ديسمبر 2026 (أبو ظبي)
التوقيت	9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً
لغة النشاط	اللغة العربية
التكلفة	\$ 3500 ثلاثة آلاف وخمسمائة دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

المحتويات

الإطار الاستراتيجي والقيادة الرقمية

- مفهوم القائد الانتقال من الإشراف إلى توجيه الرؤية.
- تحديد مهام الفريق القابلة للأتمتة بالذكاء الاصطناعي.
- الذكاء الاصطناعي وتحليل الأداء الاستراتيجي.
- أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي وتقليل التحيز الخوارزمي.
- مقدمة في أدوات التعاون المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

أتمتة إدارة المهام وسير العمل

- أدوات إدارة المشاريع بالذكاء الاصطناعي لتوزيع المهام.
- استخدام الذكاء الاصطناعي لتلخيص سلاسل البريد الإلكتروني والمحادثات.
- جعل الذكاء الاصطناعي يحدد المهام الأكثر أهمية وتأثيراً على الإنتاجية.

- تصميم نماذج سير عمل ذكية والتقارير الدورية داخل الفريق.
- التعرف على نقاط الاختناق لتحديد العقبات البشرية أو الإجرائية آلياً.

أدوات تقييم الأداء والإنتاجية المستمرة

- التقييم الفوري المدعوم بالذكاء الاصطناعي للانتقال من التقييم السنوي إلى اليومي.
- أدوات تحليل بيانات الموظف.
- مؤشرات الأداء الرئيسية الذكية بمساعدة الذكاء الاصطناعي.
- التنبؤ بالاحترق الوظيفي لتحديد الموظفين المعرضين للإرهاق.
- تخصيص مسارات النمو بواسطة الذكاء الاصطناعي بناءً على الأداء.

الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار وإدارة الموارد

- تحليل التنبؤ بالاستقالة وتحديد العوامل التي قد تدفع الموظف لترك العمل ووضع خطط احترازية.
- استخدام الذكاء الاصطناعي لتوزيع الفرق على المشاريع بناءً على المهارات.
- توليد التقارير القيادية ومرئية للإدارة العليا.
- أدوات اتخاذ القرار المدعومة بالبيانات والتنبؤ بالنتائج.

تعزيز التعاون وبناء ثقافة الفريق

- أدوات بناء المعرفة وتصميم نظام للأسئلة والأجوبة.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في الترجمة الفورية لتسهيل عمل الفرق متعددة الجنسيات.
- قياس معنويات الفريق وتحديد مستويات الرضا عبر تحليل نصوص التواصل.