

## مهارات يحتاجها القادة في عصر الذكاء الاصطناعي 3





أصبح الذكاء الاصطناعي ثورة حضارية لا يمكن الاستغناء عنها، حيث تحمل معها حلولاً أكثر كفاءة لتمكين الشركات وتوافر البيانات المتزايد «Machine learning» ومديريها التنفيذيين. وفي العقد الماضي، أتاح التقدم في التعلم الآلي للقادة الوصول إلى معلومات جديدة وأكثر تفصيلاً، إلى جانب حصولهم على أداة للمساعدة في تفسير تلك البيانات، ألا وهي «الذكاء الاصطناعي». إن الوصول إلى هذا المستوى من الرؤية يتطلب من القادة التكيف مع التغيرات في تطوير الاستراتيجيات، حيث إن المهارات القيادية الجوهرية مثل معرفة بيئة العمل ومعالجة المعلومات أصبحت في المرتبة الثانية بعد المهارات الناعمة مثل القدرة على التكيف وامتلاك الرؤية والالتزام.

مع زيادة التعاون بين البشر والآلات، سيتعين على القادة إجراء تغييرات في أساليب القيادة من أجل إدارة فرق العمل المتحصنة بتقنيات الذكاء الاصطناعي. ولضمان أنك تساعد فريقك على تحقيق النجاح في عصر الذكاء الاصطناعي وتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الثورة التقنية لمؤسستك وتعزيز فرص نجاحها، ستحتاج إلى التركيز على تطوير هذه المهارات التالية:

### القدرة على التكيف:

من خلال أتمتة المهام اليدوية المتكررة، فإن الذكاء الاصطناعي يقلل من حاجز دخول منافسين جدد، ويسمح لفرق العمل في الخطوط الخلفية بالعمل بكفاءة أكبر، وهذا يعني أن الأفكار الجديدة ستنبثق بسرعة أكبر بكثير، مما يؤدي إلى تغيير مستمر في البيئة التشغيلية. وقد وجدت دراسة حديثة أجرتها مجموعة بوسطن الاستشارية بالتعاون مع المجلة البحثية «إم آي تي سلون مانجمنت ريفيو» أن 85% من المسؤولين التنفيذيين الذين شملتهم الدراسة، قالوا إنهم يعتقدون أن الذكاء الاصطناعي سيسمح لشركاتهم الحصول على ميزة تنافسية. ومع تسارع وتيرة التغيير، فإن الاستعداد التام للاستجابة بسرعة للفرص أو التهديدات الجديدة، يعد ميزة تنافسية لا غنى عنها. وبالنسبة للشركات المرنة، فإنها بحاجة إلى قادة قادرين على التكيف مع التغيرات، وهناك طريقتان لتحضير نفسك لذلك:

\* تابع عن كثب البيانات لتبقى على دراية بالتغيرات التي تطرأ على المشهد التنافسي والتهديدات وسلاسل التوريد والتوجهات المتعلقة بقاعدة العملاء.

\*. درب فرقك على منهجية عمل مرنة، مع تضمين هذه الممارسات في النموذج التنظيمي للشركة

## الرؤية:

إن التعرض لكميات هائلة من المعلومات الجديدة، يمكن أن يؤدي إلى خطر أن تصبح مشتتاً في التعامل والاستجابة للتوجهات الجديدة. إن تأسيس رؤية واضحة وهدف أساسي هو أمر حاسم لضمان قدرة المؤسسة على تركيز جهودها في ظل التغيير وخلق قيمة طويلة المدى لعملائها ونتائجها النهائية. إن بناء ثقافة تغرس فيها رؤيتك، هي أيضاً المفتاح لضمان دعم أنشطة فريقك للاستراتيجيات التي وضعتها على المستوى القيادي للشركة. فعلى سبيل المثال، أسس توني سي، الرئيس التنفيذي لشركة «زابوس»، رؤية واضحة للشركة وأطلقت «زابوس» عدداً من برامج المكافآت والمنصات لتحفيز فرق العمل. ولضمان توجيه فريقك برؤية متسقة، حتى في خضم الاضطرابات، ابدأ بالخطوات التالية:

\* حدد مجموعة من المبادئ الأساسية والأهداف للشركة كخارطة طريق ليمشي عليها الموظفون.

\* مارس مبدأ القيادة المتكاملة، بحيث تكون مورداً للمعلومات والموارد لمساعدة فريق العمل

## المشاركة:

إن الذكاء الاصطناعي سيساهم في تقليص الوقت الذي تقضيه فرق العمل في المهام اليدوية أو غير التقليدية، وتحررهم من أجل التفرغ للتفكير الاستراتيجي والإبداعي، مما يجعل من السهل عليهم توصيل أفكارهم بطريقة أكثر فاعلية. إن تمكين أعضاء الفرق ومنحهم الحرية في حل المشكلات بطريقة إبداعية، سيساعدهم في تحقيق أكبر قيمة ممكنة للشركة.

وفي بعض الأحيان يتطلب إشراك الموظفين وتمكينهم تحولاً كبيراً في نموذج العمليات، ففي حين أن هياكل التسلسل الهرمي كانت مناسبة لشركات عصر الثورة الصناعية، إلا أن النجاح في العصر الرقمي يتطلب التعاون والمرونة وسرعة المواكبة.

إليك بعض الاستراتيجيات المباشرة التي يمكنك تنفيذها لإشراك القوى العاملة لديك:

\* التقليل من البيروقراطية والهياكل الهرمية، واستعِض عنها بمبدأ المشاركة في صنع القرار.

\* استكشف وسائل جديدة مثل ورش العصف الذهني ومجموعات الابتكار ومنصات التغذية الراجعة الافتراضية.

\*. تعيين أهداف واضحة لفريق عملك وامنحهم حرية العمل