التنافس في عصر الذكاء الاصطناعي

القيادة في عالم تحكمه الخوارزميَّات والشبكات

في كتاب «التنافس في عصر الذكاء الاصطناعي» يشرح «ماركو آيانسيتي» و«كريم آر لارخاني» كيف يطوِّر الذكاء الاصطناعي من محاكاة الذكاء الإنساني لأداء الأعمال التي كانت حكراً على الإنسان عبر التاريخ، فكيف يمكن للمؤسَّسات تحقيق نموٍّ غير مسبوق من خلال جمع البيانات وتحليلها وتطوير الخوارزميَّات التي مكَّنت التطبيقات الحديثة من التعرُّف إلى سلوكنا وملامحنا وأحوالنا المعيشيَّة والصحيَّة وخياراتنا الشخصيَّة؟ مكَّنت تقنيات الذكاء الاصطناعي من تحقيق نموٍّ مذهل، بتنويع أنشطتها وتوسيع نطاقاتها، فتفاعلت مع مليارات المستخدمين وحقَّقت أرباحاً فلكية، ولا تقتصر الميزات التنافسيَّة لمؤسَّسات الذكاء الاصطناعي على ذلك، بل تعجز المؤسَّسات القائمة على نماذج الأعمال التقليديَّة عن مجاراتها، ما يُحتِّم عليها التخلِّي عن استراتيجيَّاتها البالية والتكيُّف بسرعة لمواكبة تقنيات الذكاء الاصطناعي.

لقراءة الخلاصة يرجى زيارة الرابط:
https://ddl.ae/book/3402916

القائد يكسر القواعد

تحرَّر من القوالب القديمة وقُد فريقك إلى آفاق جديدة

يرى كيفين كروز في كتابه «القائد يكسر القواعد»، أنَّه يمكننا إعادة النظر في مواصفات ومقوِّمات القيادة الفعَّالة، حيث يستعرض بعض قوانين القيادة الشائعة ويُبيِّن أوجه قصورها، ويطرح البدائل الفعَّالة التي يمكن اتِّباعها في العصر الرقمي. وقد ظهرت مدرسة القيادة الموقفيَّة في سبعينيَّات القرن العشرين، وتوسَّعت مؤسَّسة «جالوب» في استقصاءاتها ووظَّفت نظريَّات علم النفس الإيجابي في دراسة الجوانب الإيجابيَّة في الشخصيَّة القياديَّة، فكانت النتيجة نشر كتاب «لكي تكون مديراً جديراً، اكسر القواعد» في عام 1999، وقد غيَّر كثيراً في مفاهيم القيادة الإداريَّة السائدة. يمكنك أن تكون قائداً شاملاً، ولكن لا تحاول أن تكون قائداً كاملاً؛ فلكلِّ إنسان أخطاؤه ونقاط ضعفه.

لقراءة الخلاصة يرجى زيارة الرابط:
https://ddl.ae/book/3402915

الرَّشاقةُ في الإدارة الحكوميَّة

قاربُ نجاةٍ في عالم الكورونا

في كتابهما «الرَّشاقةُ في الإدارة الحكوميَّة» يذكر صالح الحموري ومحمد الملكاوي أن الرشاقة المؤسَّسيَّة تشير إلى قدرة المؤسَّسة على التكيُّف بسرعة مع التغيُّرات. تحتاج المنظَّمات إلى التغيير من التقليديَّة إلى الرشيقة، وتحقيق التوازن ما بين السمات الديناميكيَّة والمستقرَّة على السواء. وتتمثل سمات المنظَّمات الرشيقة في ما يلي: لديها سمات هيكليَّة مستقرَّة وقابلة للتطوُّر. تستطيع التكيُّف بسرعة مع التحدِّيات والفرص الجديدة. قادرة على تجميع الموارد بسرعة. تتحلَّى بالقدرة على التصرُّف. تمنح موظَّفيها الصلاحيات. تتحلَّى بدوافع قويَّة. تتمتَّع بصحة مؤسَّسية عالية. تظهر علاقة قويَّة بين الصحَّة المؤسَّسية وخلق القيمة.

لقراءة الخلاصة يرجى زيارة الرابط:
https://ddl.ae/book/4001984