



الإمارات العربية المتحدة

مكتب وزير دولة للذكاء الاصطناعي
والاقتصاد الرقمي وتطبيقات العمل عن بعد

OpenAI

الريادة في عصر الذكاء الاصطناعي

دليل القيادة

المقدمة

يتسارع الذكاء الاصطناعي بوتيرة غير مسبوقة عبر كافة القطاعات.

معدل نمو الذكاء الاصطناعي

الذكاء	التكلفة	التبني
5.6x	280x	4x

نسبة النمو منذ عام 2022 في نماذج الذكاء الاصطناعي المتقدمة.

أصبحت تكلفة تشغيل النماذج من فئة GPT-3.5 أقل بمقدار 280 ضعفًا خلال 18 شهراً فقط.

سرعة تبني الإنترنت المكتبي.

يشهد الذكاء الاصطناعي تقدّماً غير مسبوقاً، حيث تشير البيانات إلى أن المؤسسات التي بنت هذه التقنيات من بداية ظهورها حققت نمواً في الإيرادات بمعدل يصل إلى 1,5 أسرع من نظائرها، بينما لا تزال العديد من المؤسسات تواجه تحديات في مواكبة هذا التطور السريع، إذ ترى أن وتيرة التقدّم أسرع من قدرتها على التخطيط الفعال. ومن أبرز التساؤلات التي تُطرح: كيف يمكن مواكبة هذا التقدّم، وكيف نمكّن الموظفين من تبني حلول الذكاء الاصطناعي، ونبني هيكلًا تنظيمياً قائماً على الذكاء الاصطناعي؟

ويقدم هذا الدليل إطاراً عملياً يشمل خمس خطوات أساسية، وهي: المواءمة، التفعيل، التوسّع، التسريع، والحكومة، وذلك استناداً إلى الخبرات العملية التي اكتسبتها OpenAI من التعاون مع قادة بعض المؤسسات العالمية مثل BBVA وSan Antonio Spurs وNotion وEstée Lauder. تسريع وتيرة التبني وبمعايير وكفاءة عالية. في ظل التطوير المستمر لتقنيات الذكاء الاصطناعي.

محتويات الدليل

تم استخلاص المبادئ الخمسة الأساسية من خلال الحوار مع المتعاملين وتحليل تجاربهم. ويضمّ هذا الدليل مجموعة من الإرشادات والنصائح العملية بالإضافة إلى تجارب المتعاملين.

01	المواهمة (Align)	مواهمة جهود المؤسسة وأساليب عمل الموظفين والقيادة العليا مع استراتيجية الذكاء الاصطناعي الخاصة بالمؤسسة.
02	التفعيل (Activate)	تمكين فرق العمل وتحفيزها على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.
03	التوسيع (Amplify)	تعزيز الاستفادة من هذه التقنيات وتوسيع نطاق تطبيقها.
04	التسريع (Accelerate)	تسريع عملية اتخاذ القرار لمواكبة تطورات الذكاء الاصطناعي.
05	الحوكمة (Govern)	تطبيق سياسات مرنّة وآمنة لضمان الاستخدام المسؤول لذكاء الاصطناعي.
		يسعى الدليل إلى استعراض رؤية واضحة وخطوات عملية لمواكبة التقدّم المستمر الذي يشهده مجال الذكاء الاصطناعي وتعزيز التنافسية للصدارة في مشهد الابتكار المؤسسي.

المواءمة

عندما يدرك الموظفون بوضوح كيف تسهم مبادرات الذكاء الاصطناعي في تطوير مهاراتهم، وتمكينهم من تعزيز أساليب عملهم، والميزة التنافسية لمؤسساتهم، يصبح التغيير فرصة للنمو المستشار الذي يخدم الجهة لا تدريًّا للرفض والمقاومة. يلعب القادة دورًا محوريًّا في تحقيق هذه المواءمة، من خلال توضيح الهدف من مبادرات الذكاء الاصطناعي، ودعم موظفيهم بشكل فعال خلال رحلة التحول الرقمي.

ممارسات المواءمة الفعالة

يجب تحديد ما هي أهمية تبني الذكاء الاصطناعي ودوره المباشر في تعزيز أداء الجهة أو المؤسسة، سواء كان لمواكبة المنافسين في هذا المجال، أو استجابة لتطورات المستخدمين المتغيرة باستمرار، أو للحفاظ على استدامة التقدم والنمو. فعندما يدرك الموظفون "السبب" الحقيقي المدروس بعناية، تصبح آلية التبني واضحة تماماً بالنسبة إليهم ما يساعدهم على إدراك كيف تتماشى هذه التحوّلات مع أساليب أعمالهم وأهدافهم الشخصية والمهنية.

فن السرد التنفيذي لتوضيح الرؤية الاستراتيجية

تحديد هدف قابل للقياس مرتبط بتبني الذكاء الاصطناعي في المهام اليومية للموظفين. ويمكن أن يشمل ذلك الاستخدامات الجديدة، ومع ذلك استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، وتحديد معايير التجربة، ودمج الهدف في خطط المؤسسة ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs). ويجب توضيح هذا الهدف من خلال المجتمعات الدورية أو مستجدات المؤسسة لتعزيز الرغبة والإقبال على اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي جزءاً أساسياً من عمل المؤسسة.

تحديد هدف شامل لاعتماد الذكاء الاصطناعي في المؤسسة

مثال: وضع الرئيس التنفيذي لشركة Moderna هدفاً واضحاً للموظفين وهو أن يستخدم الموظف ChatGPT عشرين مرة يومياً، ما يعزز تبني الذكاء الاصطناعي كعنصر أساسي في أسلوب عمل الشركة.

عندما يشارك كبار المسؤولين التنفيذيين أساليب استخدامهم للذكاء الاصطناعي في عملهم مع الموظفين مباشرة، مع استعراض كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في ضمان مواكبة الاتجاهات العالمية أو تحليل بيانات المستخدمين بسرعة عالية، يصبح استخدام الموظفين لهذه الأدوات بدبيهاً كما يشعرون بذلك على التحبيب والابتكار.

دور القادة في تقديم نموذج لتبني الذكاء الاصطناعي

مثال: تشارك سارة فراير، مديرية الشؤون المالية في AI، بشكل دائم كيف تستخدم ChatGPT، وتشجع فريقها على تجربة أحدث الأدوات، مما يجعلهم من أبرز مستخدمي الذكاء الاصطناعي في المؤسسة.

الجلسات المتخصصة للقيادة

تمثل قدرة قادة الجهات على مواءمة مبادرات الذكاء الاصطناعي مع أهداف العمل لكل فريق عاملاً محورياً لنجاح الجهة واستدامتها تقدمها لذلك، يُنصح بتمكين القادة من عقد جلسات تفاعلية ترتكز على استعراض حالات استخدام واقعية تؤثر بشكل مباشر على مهام الفرق، إلى الأذذ بعين الاعتبار كافة ملاحظات ومقترحات الموظفين والإجابة على استفساراتهم، بما يعزّز الفهم والتفاعل ويرسخ ثقافة الابتكار ويرفع مستوى الوعي بفرص وأهمية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمل اليومي.

توصية: يمكن الاستفادة من دليل "حالات استخدام ChatGPT في العمل" لتحديد أفضل الطرق التي يمكن للفرق المختلفة من خلالها توظيف الذكاء الاصطناعي التوليدية في أداء مهامهم.

أسئلة إرشادية وآليات البدء في تبني الذكاء الاصطناعي

هل يدرك الموظفوون أهمية الذكاء الاصطناعي في تحقيق مستهدفات استراتيجية عمل المؤسسة؟

إجراء استطلاعات دورية لقياس مدى فهم الموظفين لاستراتيجية الذكاء الاصطناعي بوضوح.

هل تتوافق بشفافية حول ما يحدث من تقدم في هذا المجال؟

الاحتفاظ بلوحة متابعة محدثة باستمرار (Dashboard) لتوسيع التقدم نحو تحقيق هدف تبني الذكاء الاصطناعي على مستوى المؤسسة.

هل يساهم القادة المتخصصون بفعالية في مساعدة الموظفين على فهم قدرة الذكاء الاصطناعي على دعم أهداف إدارتهم؟

مراجعة الجلسات الدورية التي يعقدها القادة المتخصصون حول تبني الذكاء الاصطناعي، وتسجيل ملاحظات وأسئلة الموظفين.

التفعيل

تشير الدراسات إلى أن حوالي نصف الموظفين لا يحصلون على التدريب والدعم الكافيين لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدية بكفاءة وفي الوقت ذاته، يجمع الموظفون على أن التدريب يمثل العامل الأهم لنجاح عملية التحول الرقمي. وتشير التجارب إلى أن الاستثمار في تطوير قدرات مواهب الموظفين هي أسرع طريقة نحو تبني الذكاء الاصطناعي في الجهات ويشمل ذلك إتاحة مساحة للتجربة، وتزويد الفرق ببرامج تدريبية متخصصة تناسب مع طبيعة عمل كل قطاع، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر باعتبارها عنصراً مهماً وضرورياً في بيئة العمل.

آليات تفعيل تبني الذكاء الاصطناعي على مستوى المؤسسة

ينبغي تكليف فريق التدريب والتطوير في مختلف الجهات بتصميم برامج تدريبية واضحة ومحددة بحسب الوظائف لنقل الموظفين من مستوى الوعي الأساسي بالذكاء الاصطناعي إلى مستوى الاستخدام العملي المباشر مع التركيز على المهارات التي تدعم مسارات العمل الفعلية، بدلاً من الاكتفاء بالمفاهيم النظرية فعلى سبيل المثال، تمكّن فريق San Antonio Spurs من رفع مستوى إتقان الذكاء الاصطناعي من 14% إلى 85% عبر دمج التدريب في سياق العمل اليومي، بدلاً من التعامل معه كمبادرة منفصلة.

إطلاق برنامج تدريسي منظم لبناء مهارات الذكاء الاصطناعي

توصية: الانضمام إلى OpenAI Academy التي توفر محتوى تدريسيًا متقدماً ومنتديات مجتمعية لتعزيز تبادل الخبرات.

يتم تحديد مجموعة من الموظفين المهتمين في هذا المجال وتدريبهم ليكونوا بمثابة مرشدین داخلیین في مجال الذكاء الاصطناعي لدعم زملائهم وتعزيز ثقتهم في استخدام التقنيات من خلال تنظيم ورش العمل، وجلسات الإرشاد المختلفة، ونشر الوعي والتحفيز تجاه تبني الحلول الذكية.

إنشاء شبكة سفراء الذكاء الاصطناعي

توصية: تعيين منسق مسؤول للانضمام إلى شبكة OpenAI Champions Network (المتاحة لسفراء واجهة برمجة التطبيقات وخدمة ChatGPT Enterprise)، وذلك للاستفادة من الموارد والأفكار التي تساعده في بناء وتفعيل الفريق الداخلي للذكاء الاصطناعي.

الوصية بتخصيص وقت منتظم للموظفين لاستكشاف أدوات الذكاء الاصطناعي فعلى سبيل المثال، يمكن تخصيص أول يوم جمعة من كل شهر للفرق لإجراء ورش عمل حول كيفية تحسين عملهم باستخدام الذكاء الاصطناعي ويمكن دمج ذلك مع هاكراثونات لا تتطرق إلى البرمجة بشكل عميق (No-Code Hackathons) التي تسمح للفرق متعددة التخصصات بالتعاون لتصميم حلول واقعية، مع تسريع عمليات الموافقة لضمان تقديم الأفكار الوعادة بسرعة وفعالية.

تدوين التجارب إلى ممارسة مؤسسية أساسية

مثال: استخدمت شركة Notion هاكارثون متخصص للذكاء الاصطناعي لتصميم نموذج أولي AI Notion، والذي أصبح فيما بعد جزءاً أساسياً من منتجاتها. كما تقوم العديد من فرق OpenAI بمشاركة حالات استخدام جديدة خلال الاجتماعات الأسبوعية أو الشهرية.

تعزيز الأثر العملي لاعتماد الذكاء الاصطناعي

توصى المؤسسات بربط اعتماد الموظفين لتقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر بتقييم الأداء وفرص التطور المهني من خلال استخدام الأهداف والنتائج الرئيسية (OKRs) أو أدوات مماثلة لتحديد أهداف واضحة لكل وظيفة، كتحسين مسارات العمل باستخدام الذكاء الاصطناعي أو تجربة حالت استخدام جديدة.

يجب إبراز المساهمات المتميزة في مجال الذكاء الاصطناعي في مناقشات الترقيات والمكافآت، بما يجعل التجربة والابتكار الرقمي عنصراً أساسياً في مسار النجاح المهني للموظفين.

أسئلة إرشادية وآليات البدء في تبني الذكاء الاصطناعي

هل يستخدم الموظفون أدوات الذكاء الاصطناعي بفاعلية ويستثمرون في برامج التدريب؟

- متابعة مؤشرات الاستخدام اليومي والأسبوعي، ومعدلات استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، ومعدلات الالتحاق وإتمام البرامج التدريبية وتقديم الدعم الإضافي للفرق التي تظهر معدلات تبني منخفضة لتعزيز المشاركة والفاعلية.

هل يندرج اعتماد برامج الذكاء الاصطناعي ضمن تقييم الأداء والمسار المهني؟

- التأكد من إدراج معايير الذكاء الاصطناعي في سلم الترقية الوظيفي ومعايير تقييم الأداء ورصد وتوثيق تأثير مبادرات الذكاء الاصطناعي على الترقيات والمكافآت والتقييم المهني للموظفين.

هل تؤدي الهاكاthonات والتجارب إلى تحقيق نتائج ملموسة؟

- رصد عدد المبادرات التي تنتقل من مرحلة النماذج الأولية إلى مراحل الإنتاج أو التجربة الفعلية، لضمان تحويل الأفكار الوعادة إلى حلول قابلة للتطبيق.

التوسيع

تعتبر أسرع طريقة لتوسيع نطاق أثر الذكاء الاصطناعي هي تجنب حل نفس المشاكل بشكل منفصل داخل الفرق لتدوين النجاحات المترفرفة إلى معرفة مشتركة من خلال توثيق الاستفسارات الناجحة، ومسارات العمل، وحالات الاستخدام، بحيث يمكن للفرق الأخرى إعادة استخدامها، والاستفادة منها وتحسينها، والبناء عليها لتحقيق أقصى أثر ممكن.

استراتيجيات تعزيز أثر إنجازات الذكاء الاصطناعي على مستوى المؤسسة

ينبغي بناء مركز موحد يسهل الوصول إلى الذكاء الاصطناعي مثل: SharePoint, Confluence, Notion حول كل ما يتعلق بالذكاء الاصطناعي، وتقليل الالتباس، وتوفير الوقت، وتقليل الجهد ليشمل المركز الموارد التدريبية، ومواقع الهاكاثونات، والسياسات، والأدلة، وأفضل الممارسات.

إطلاق مركز معرفي موحد للذكاء الاصطناعي

توصية: يمكن توظيف الروابط الذكية في ChatGPT لاستعراض محتويات المركز الموحد مباشرةً في بيئة عمل الموظفين، مما يسهم في تعزيز الاستخدام الفعال وتطبيق المعرفة بشكل مباشر.

حرصاً على تعليم الفائدة وتعزيز ثقافة التعلم، ينبغي تسليط الضوء بانتظام على المشاريع الناجحة في مجال الذكاء الاصطناعي، واستعراض الدروس العملية المستفادة والنجاحات القابلة للتطبيق بسهولة، وذلك عبر النشرات الشهرية، أو الندوات الافتراضية، أو إدراجها في شكل فقرات قصيرة ضمن المجتمعات العامة. ينبغي عرض قائمة إنجازات الكبار وقصص النجاحات اليومية الصغيرة، مع توضيح الخطوات التي اتخذتها الفرق لتحقيق هذه النجاحات لتمكين الفرق الأخرى من تطبيق هذه الأفكار بشكل مباشر في أعمالهم اليومية.

مشاركة قصص النجاح دوريًا

توصية: يمكن إعداد مشروع "النشرة الدورية للذكاء الاصطناعي" عبر ChatGPT بهدف تدوين الملحوظات الأولية والتدبيبات وقصص النجاح إلى نشرة شهرية موحدة واحترافية، تعكس إنجازات وتنضم إلى اتساق المحتوى وجودته.

إنشاء مجتمعات مخصصة، مثل مجموعات Slack أو Teams، أو مركز التميز الداخلي للذكاء الاصطناعي، بهدف تعزيز التعلم المتبادل بين الموظفين، وتمكين التعاون القوي، وتسريع تبادل الأفكار والرؤى والاعتماد على سفراء الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسة لتشجيع النقاشات المستمرة، ومشاركة قصص النجاح، والحفاظ على فعالية الحوار وأهميته.

إنشاء مجتمعات داخلية فعالة

تعزيز النجاحات على مستوى الفريق

يجب أن يسلط قادة الفرق والمدراء الضوء على نجاحات الذكاء الاصطناعي في المجتمعات الدورية لفرقهم، مع التركيز على الإنجازات البارزة والصغيرة ما يرفعوعي الموظفين ويعزز دور وأهمية تجرب الذكاء الاصطناعي وقيمتها الحقيقية.

توصية: تشجيع الموظفين والقادة على مشاركة قصص نجاحهم في مجال الذكاء الاصطناعي على منصات التواصل الاجتماعي، ما يخلق أثر إيجابي لمشاركة أفضل الممارسات وتسلیط الضوء على الخطوات التي تؤثر بشكل كبير على الأداء.

أسئلة إرشادية وآليات البدء في تبني الذكاء الاصطناعي

هل توجد آلية منتظمة وواضحة لمشاركة أفضل الممارسات في مجال الذكاء الاصطناعي؟

- يُنصح بمشاركة ما لا يقل عن ثلاثة إنجازات أو حالات استخدام أو موارد جديدة شهرياً عبر المؤسسة، من خلال النشرات الدورية أو المنشورات الداخلية أو اجتماعات الفرق حرصاً على تعزيز المعرفة بالذكاء الاصطناعي.

هل يدرك الموظفون بوضوح مصادر الذكاء الاصطناعي المؤثرة والمحدّنة؟

- ضمان وجود منصة مركبة واحدة تدار بفعالية، مع تعيين شخص مسؤول وتحديثها بشكل واضح ومنتظم (مرتين على الأقل شهرياً).

هل يتعاون الموظفون في تطوير أعمال الذكاء الاصطناعي؟

- رصد مستوى المشاركة في المنتديات والفعاليات أو القنوات المخصصة للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك (عدد المساهمين النشطين والمواضيع المنشورة والموارد المتبادلة).

التسريع

لتوسيع نطاق المشاريع بسرعة، تحتاج الفرق إلى بنية تجريبية مرنّة، صلاحيات واضحة لاتخاذ القرار، وآليات موافقة سريعة. ويهدف التسريع إلى إزالة العقبات وضمان انتقال الأفكار المبكرة بسرعة من مرحلة التجريب إلى مرحلة التنفيذ الفعلي.

إرشادات تسريع نقل مشاريع الذكاء الاصطناعي من التجربة إلى التنفيذ الفعلي

تمكين فرق العمل من الوصول بسرعة وسهولة إلى البيانات وأدوات الذكاء الاصطناعي اللازمة للتجربة والتطوير حيث أن استغراق الحصول على الموافقات على الأدوات الأساسية أو البيانات إلى أسابيع أو أشهر يشير إلى أن البنية التجريبية تشكل تحدياً أمام التقدم.

تعتمد العديد من المؤسسات اليوم على تشجيع الموظفين على التوصية بأدوات الذكاء الاصطناعي المفيدة، ما يسرّع عملية التبني ويعزز الإنتاجية بشكل ملموس.

تمكين الوصول إلى أدوات وبيانات الذكاء الاصطناعي دون قيود

تمكين الفرق من تقديم أفكار مشاريع الذكاء الاصطناعي بسهولة، والوصول على ملاحظات سريعة، وفهم كيفية ترتيب الأولويات، ما يقلل الالتباس، ويقلل الجهد، ويضمن توجيه الموارد والطاقة نحو أكثر حالات الاستخدام تأثيراً.

إنشاء آلية واضحة وشفافة لتقديم مشاريع الذكاء الاصطناعي وتحديد أولوياتها

مثال: أنشأت شركة Estée Lauder مختبر GPT المركزي الذي جمع أكثر من 1000 فكرة من أكثر الموظفين، وطورت النماذج الأولية للأفكار المؤثرة، وساعدت في توسيع نطاق أكثر حالات الاستخدام تأثيراً على الشركة.

توصية: استخدام ChatGPT لإعداد نموذج تقديم المشاريع، ونموذج ملخص المشروع، ومعيار تحديد ChatGPT والاستفادة من قدرات التحليلية لتقييم المشاريع المقترنة وفق المعايير لإجراء تقييم أولي سريع وموثوق.

تشكيل مجموعة صغيرة، بدعم من الإدارة التنفيذية، تمتلك صلاحية إزالة تحديات المشاريع المقدمة من خلال تقييم المبادرات، والسرعة في حل التحديات المشتركة بين الفرق، وتسريع الموافقات على المبادرات الوعدة.

تشكيل مجلس ذكاء اصطناعي متعدد التخصصات

يهدف المجلس إلى التغلب على المعوقات وضمان تواافق الجهد مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بالإضافة إلى معالجة التحديات وضمان الامتثال والحكومة منذ المراحل الأولى.

مثال: قامت BBVA بتأسيس شبكة مركبة للذكاء الاصطناعي لمراجعة الأفكار، وتحديد أولويات حالات الاستخدام الوعدة، وضمان التعاون الفعال بين الأقسام وساهم هذا النهج في تسريع نقل المشاريع من مرحلة إثبات المفهوم إلى مرحلة التبني والإنتاج، مع الحفاظ على انسجام الفرق مع الأهداف التجارية للمؤسسة.

مكافأة النجاح لتسرير الابتكار

تتيح الكفاءة في العمل أو توفير في التكاليف عبر استخدام الذكاء الاصطناعي، فرصة إدارة نفس الموارد في ابتكارات إضافية حيث أن الاعتراف بهذه النجاحات ومكافأتها لا يسرّع التقدم فحسب، بل يعكس أيضًا أن الفرق ذات التأثير الكبير تحظى بفرص أكبر لمواصلة دفع حدود الابتكار.

مثال: قامت Promega بإتاحة الوصول إلى الذكاء الاصطناعي للجميع ثم شجعت على استخدامه باستمرار. بعد ذلك، قامت بتتبع مستوى الاستخدام لتحديد الفرق الأكثر نشاطاً واستثمار الموارد فيها، مما عزز الابتكار بشكل أكبر.

أسئلة إرشادية وآليات البدء في تبني الذكاء الاصطناعي

هل تتمكن الفرق من تحويل الأفكار إلى مشاريع تجريبية سريعاً ثم الوصول إلى مرحلة الإنتاج الفعلي؟

متابعة الوقت اللازم للوصول إلى مرحلة إنتاج مشاريع الذكاء الاصطناعي. مراجعة المشاريع المتغيرة أو المتوقفة شهرياً لتحديد التحديات النظامية والعمل على معالجتها.

هل تمتلك الفرق القدرة على الوصول بسرعة إلى الأدوات والبيانات اللازمة لإنجاز مشاريعها؟

مراجعة مدة معالجة طلبات الموافقة على أدوات الذكاء الاصطناعي والمنصات والمجموعات البيانية.

هل يتم إدراج مشاريع الذكاء الاصطناعي المؤثرة على رأس الأولويات؟ وهل يتم إمدادها بالموارد اللازمة لدعم نجاحها؟

مراجعة المشاريع التي تحظى بالتمويل وفقاً لأثرها الفعلي على الأعمال لضمان توجيه الموارد بشكل أمثل.

الحكومة

لا يتعارض إعطاء الأولوية لتسريع التبني مع التركيز على التحديات لذلك يجب تحديد إرشادات واضحة وعملية لتمكين الفرق من التحرك السريع ضمن الضوابط المعتمدة حيث أن الحكومة الجديدة تدعم عمل الإجراءات السريعة، دون أن تؤدي لظهور تحديات جديدة.

طرق تطبيق ممارسات الذكاء الاصطناعي المسؤولة مع الحفاظ على سرعة عمل الفرق

توثيق إرشادات عملية وسهلة لتمكين الفرق من استخدام الذكاء الاصطناعي بمسؤولية، واتخاذ القرارات التي تتوافق مع هذه الإرشادات دون الحاجة إلى مراجعة الامتثال يدوياً في كل مرة. ينبغي التركيز على تحديد ما هو "آمن للتجربة" وما يستدعي الاستشارة والحذر.

إنشاء ومشاركة دليل مبسط للذكاء الاصطناعي المسؤول

توصية: إنشاء نموذج GPT مخصص يحتوي على معلومات دليل الذكاء الاصطناعي المسؤول الخاص بالمؤسسة، بحيث يمكن للموظفين طرح الأسئلة المتعلقة بالسياسات بسرعة وبلغة واضحة، دون الحاجة لمراجعة فريق الامتثال للقرارات الصغيرة. يمكن برمجة النموذج لتوجيه الموظفين نحو التواصل مع فريق الامتثال عند التعامل مع أسئلة حساسة أو ذات أهمية خاصة.

إجراء مراجعات ربع سنوية مبسطة لأنظمة الذكاء الاصطناعي والعمليات وإرشادات الحكومة، مع التركيز على التأكد من أن البروتوكولات الحالية ما زالت فعالة في حماية الأعمال، وضمان تمكين الفرق من التحرك بسرعة وكفاءة.

إجراء مراجعات دورية لممارسات الذكاء الاصطناعي

توصية: الاعتماد على ميزة البحث العميق في ChatGPT لمتابعة أحدث معايير حوكمة الذكاء الاصطناعي وطلب مراجعة التوجيهات التشغيلية، والتحديثات التنظيمية، وأفضل الممارسات، ثم تقديم ملخص بأهم النقاط ذات الصلة بالمؤسسة.

أسئلة إرشادية وآليات البدء في تبني الذكاء الاصطناعي

هل بروتوكولات الحكومة واضحة وسهلة التطبيق لكافة فرق العمل بمختلف تخصصاتهم المهنية؟

- إجراء اجتماعات متابعة قصيرة أو مراجعة المشاريع للتأكد من أن الفرق قادرة على تطبيق إرشادات "آمنة التجربة" بشكل مستقل، مع تتبع المجالات التي تتطلب توضيحاً أو دعماً باستمرار.

هل تقوم بتحديث إرشادات الذكاء الاصطناعي باستمرار لمواكبة تطور المخاطر والأدوات واللوائح؟

- إجراء مراجعات ربع سنوية لبروتوكولات الحكومة بمشاركة فرق الشؤون القانونية والمخاطر والإدارات المختلفة، للتأكد من أن التحديثات تعكس اللوائح الجديدة وتنسجم مع طريقة عمل الفرق على أرض الواقع.

هل تساهم الحكومة في تيسير أو عرقلة تقدم فرق الذكاء الاصطناعي؟

- مراجعة جداول المشاريع لتحديد أي تأخيرات ناتجة عن خطوات الحكومة وجمع ملاحظات منتظمة من فرق العمل حول نقاط التحديات وتعديل الأطر حسب الحاجة لضمان التوازن بين السرعة والكفاءة وسلامة العمل.

الخاتمة

يقدم اعتماد الذكاء الاصطناعي بوتيرة متسارعة ما يستدعي خلق بيئة مواتية لتمكين الأفراد وفرق العمل من التكيف بثقة وسرعة وكفاءة، وذلك للحفاظ على ريادة المؤسسة. تتعامل المؤسسات الناجحة مع الذكاء الاصطناعي ليس فقط كأداة، بل كأسلوب عمل جديد يغير مشهد القطاعات الحيوية ويحقق أفضل النتائج الملحوظة.

فيما يلي ملخص للخمسة عناصر الأساسية التي يجب التركيز عليها:

البدء بتوسيع الهدف وتسلیط الضوء على أهمية الذكاء الاصطناعي حيث يجب تحديد أهداف استراتيجية على مستوى المؤسسة، والاستفادة من أفضل الممارسات في مجال تبني الذكاء الاصطناعي على كافة المستويات وتساهم المواءمة في بناء الثقة وتمكين الموظفين من مواءمة أعمالهم اليومية بالأهداف الأوسع لاستراتيجية الذكاء الاصطناعي في المؤسسة.

اعتماد نهج تعلم عملي وملموس والاستثمار في برامج تدريب ذات كفاءة عالية، وتأسيس فريق من سفراء الذكاء الاصطناعي، ومنح الموظفين مساحة للتجربة والتطبيق. عندما يشعر الموظفون أن الذكاء الاصطناعي جزء من تطورهم، ونجاحهم، يصبح اعتماده أمراً طبيعياً ومتسقاً.

مشاركة قصص النجاح على نطاق واسع، وإنشاء مراكز معرفية، وتكوين مجتمعات فاعلة لتحقيق أقصى استفادة من التجارب الناجحة وتعزيز الإلهام لتحقيق نجاحات أكبر تساهم في تحقيق التقدّم المستدام للجهة والأفراد.

إيجاد حلول للتحديات لتزويد الفرق بالأدوات اللازمة، واستعراض الأفكار، وتحويل المشاريع من تجريبية إلى واقعية بسرعة وسهولة وتمكن عملية صنع القرار لتحقيق نتائج ملموسة.

الموازنة بين سرعة التبني والاستخدام المسؤول حيث تضمن الإرشادات الواضحة والبسيطة تقديم العمل بقابلية عالية للتطوير والحفاظ على الابتكار بدون خلق أي تحديات إضافية.

تسعي المبادئ إلى تحقيق أثر حقيقي للمؤسسات التي تبنّاها بفاعلية مع الحرص على تعزيز المرونة، وتسريع الأداء، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في عالم يتقدّم فيه الذكاء الاصطناعي باستمرار دون توقف.

الموااءمة 01

التفعيل 02

التوسيع 03

التسرير 04

الحكومة 05

للمزيد من المعلومات، تواصل مع فريقنا

يسعدنا أن نشارك معكم كيف نتعاون مع المؤسسات الرائدة لدعم فرق العمل في بناء استراتيجيات ذكاء اصطناعي فاعلة وقابلة للتوسيع بشكل مسؤول مع تسارع تطور التقنيات.

تواصل مع فريقنا 

المصادر:

1 The pace of large-scale model releases is accelerating (Epoch AI, 2024)

2 Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (Stanford HAI),
AI Index Report 2025: Research and Development (Stanford University, 2025),

3 Technology as Innovation: AI Trends, (Bond Capital, 2025)

4 Where's the Value in AI? (Boston Consulting Group, 2024)

5 At Moderna, OpenAI's GPTs Are Changing Almost Everything,
(Wall Street Journal, 2024)

6 Superagency in the Workplace:
Empowering People to Unlock AI's Full Potential,
(McKinsey & Company, 2025)