# **Organizasyonların İçerisinde YZ Takımlarının Konumlandırılması**

Aşağıda (yapılan araştırmalara göre) en yaygın olarak kullanılan YZ takımlarının organizasyonel olarak konumlandırmasına dair modellere sunulmuştur.

### **1. YZ Mükemmellik Merkezi (*Center of Excellence - CoE*)**

Merkezi bir YZ takımı, organizasyon genelinde yapay zeka çalışmalarının koordine edilmesi, YZ stratejisinin oluşturulması, uygulamaların standardizasyonu, uygulamaların organizasyon içerisinden paylaşılması ve ortak altyapının geliştirilmesi sorumluluklarını öjnm. Genellikle C-seviye bir yönetici (*e.g. Chief AI Officer*) liderliğinde kurulan bu merkez, YZ yatırımlarının kurumsal vizyon ile uyumlu olmasını da sağlar.

Bu modelin avantajları ve dezavantajları aşağıda belirtilmiştir.

* **Stratejik Planlama ve Standart Uygulamalar**  
  CoE organizasyonun genel hedefleri doğrultusunda yapay zeka stratejilerini belirler. Bu, teknoloji seçiminden, modellerin geliştirilmesi ve uygulanmasına kadar tüm süreçlerde standartların oluşturulmasını sağlar.
* **Merkezi Yönetim**  
  Tüm iş birimleri için ortak bir referans noktası oluşturur. Böylece, farklı bölümlerin geliştirdiği projeler arasında tutarlılık ve uyum sağlanır.
* **Eğitim ve Yetenek Gelişimi**  
  Organizasyon genelinde yapay zeka yetkinliklerini artırmak için eğitim programları ve bilgi paylaşım platformları geliştirir.
* **Verimlilik ve Yenilik**  
  YZ çözümlerinin tek bir merkezden yönetilmesi, kaynakların verimli kullanılmasına ve tekrarlanan çalışmaların önüne geçilmesine olanak tanır.
* **Ölçeklenebilirlik**  
  Merkezi altyapı sayesinde, başarılı projeler diğer iş birimlerine fayda sağlayacak şekilde hızlıca ölçeklendirilebilir.
* **Çeviklik Eksikliği**  
  Bu modelin muhtemel dezavantajı merkezi ve tek olan bu YZ ekibinin, gerekli çevikliği gösterememe riskidir. Bu durum, yerel iş birimlerinin özel ihtiyaçlarına yeterince hızlı yanıt verilememesine, ihtiyaçların YZ merkezi tarafından gerekli ölçüde anlaşılamamasına ve yavaşlamasına yol açabilir.

### **2. Gömülü (*Embedded*) YZ Birimleri**

Tamamen merkeziyetçilikten uzak olan bu modelde, her iş birimi kendi yapay zeka çözümlerini geliştirir ve uygular. Bu yaklaşım, iş biriminin kendi dinamiklerine ve ihtiyaçlarına özel çözümler üretmesine olanak tanır.

Bu modelin avantajları ve dezavantajları aşağıda belirtilmiştir.

* **İş Birimi Özelinde Çözüm Üretimi**  
  Her iş birimi, sektör ve fonksiyonun özelliklerine göre en uygun AI modellerini geliştirebilir. Bu daha hızlı ürün çıkarılması ve özelleştirilmiş çözümlerin bulunmasını sağlar.
* **Çeviklik ve Hız**  
  Yerel ekipler, merkezi kanallardan geçmeden kendi çözümlerini hızlıca test edip uygulayabilirler.
* **Veri ve Kaynak Dağılımı**  
  İş birimlerinin kendi verilerini kullanması, veri güvenliği ve yerel ihtiyaçlara uygunluk açısından avantaj sağlar. Ancak, kaynakların verimli kullanımı ve bilgi paylaşımı için belirli standartlar belirlenmelidir.
* **Risk ve Standartların Yönetimi**  
  Farklı iş birimlerinin bağımsız hareket etmesi, bazen tutarsız uygulamalara ve kalite farklarına yol açabilir. Bu nedenle, yerelleştirilmiş modellerde merkezi rehberlik ya da koordinasyon mekanizmaları oluşturmak önemlidir.

### **3. Hibrit (*Federated*) YZ Birimleri**

Federatif modelin amacı, merkezi ve yerelleştirilmiş modellerin güçlü özelliklerini harmanlamaktır. Merkezi bir YZ ekibi ya da yönetim kurulu, genel stratejiyi, standartları ve altyapıyı sağlarken, yerel iş birimleri kendi özel projelerini yürütür. Burada merkezi takım danışmanlık görevini de üstlenerek, yerel ekiplerin hızlı bir şekilde YZ konularında yetkinlik kazanmasını sağlayabilir.

Bu modelin avantajları ve dezavantajları aşağıda belirtilmiştir.

* **Merkezi Yönetim ve Standart Belirleme**  
  Merkezi ekip, tüm organizasyon için ortak politikaları, standartları ve en iyi uygulamaları belirler. Bu, AI çözümlerinin tutarlı ve etik bir biçimde uygulanmasını sağlar. Merkezi kontrol, yerel inovasyonların kurumsal hedefler ve düzenleyici gerekliliklerle uyumlu kalmasını sağlar. Böylece, riskler minimuma indirilir ve denetim kolaylaşır.
* **Yerel Esneklik**  
  Yerel ekipler, merkezi kılavuzluk altında kendi alanlarına özgü inovasyon ve uygulamaları yönetir. Böylece, her bir iş birimi kendi dinamiklerine uygun çözümler üretebilir.
* **İş Birliği ve Bilgi Paylaşımı**  
  Merkezi ve yerel ekipler arasında etkin iletişim ve iş birliği mekanizmaları kurularak, tecrübeler ve başarılı örneklerin tüm organizasyona yayılması sağlanır.
* **İletişim Sorunlarına Yatkınlık**  
  Bu modelde etkili iletişim, net rol tanımları ve koordinasyon mekanizmaları olmadan yönetim karmaşası yaşanabilir; ayrıca, hem merkezi hem de yerel dinamikleri dengelemek zorluk teşkil etmektedir.

### **Modellerin Uygun Olduğu Senaryolar**

* Stratejiyle Uyum: Organizasyon genelinde takip edilmesi gereken net bir YZ stratejisi mevcut ise, merkezi *CoE* veya *Federated* model en iyi sonucu verebilir.
* Çeviklik ve Kontrol: Hızlı hareket eden kuruluşlar, çözümleri hızla yineleyip uygulamak için *Embedded* modeli tercih edebilir; ancak yüksek derecede düzenlenmiş sektörlerde merkezi modelin gözetimi gereklidir.
* Yetenek ve Kültür: YZ yeteneklerinin sınırlı olduğu kuruluşlarda danışmanlık veren merkezi bir ekip, bu kısıtlı çalışan kaynağının şirkete olan katkısını maksimize edebilir.
* Entegrasyon: YZ modellerinin standart ve etkili kullanılmasını sağlamak için YZ yönetimi kurulları gibi yapıların rolü kritik önemdedir.

Birçok kuruluş, ilk olarak merkezi bir yaklaşım benimseyerek ivme kazandıktan sonra, YZ yetenekleri olgunlaştıkça daha merkezi olmayan veya *Federated* modellere geçiş yapar. YZ ekiplerinin şirketin stratejisi ile uyumu, merkezi kontrol ile yerel çevikliğin dengelenmesi, organizasyon içinde YZ konusunda sürekli öğrenmenin ve işbirliğinin teşvik edilmesi konuları göz önünde bulundurularak, burada bahsedilen YZ organizasyonel modelleri arasında geçiş yapılmasının fayda sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

## **Referanslar**

* <https://aws.amazon.com/blogs/machine-learning/generative-ai-operating-models-in-enterprise-organizations-with-amazon-bedrock/>
* <https://technext.it/ai-team-structure/>
* <https://www.montecarlodata.com/blog-organizing-generative-ai-teams/>
* <https://tdwi.org/articles/2021/05/03/ppm-all-choosing-an-organizational-structure-for-your-ai-team.aspx>
* <https://www.heidrick.com/en/insights/data-analytics-artificial-intelligence/structuring-the-ai-function_the-right-questions-to-find-the-right-model>
* <https://dainstudios.com/insights/how-to-organize-your-data-and-ai-teams/>
* <https://www.linkedin.com/pulse/where-should-ai-sit-inside-organization-strategic-guide-hitchcock>
* <https://www.kornferry.com/institute/building-an-ai-organization>