



مجموعة موانئ أبوظبي  
AD PORTS GROUP



# بناء فرق عمل مشتركة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي

خارطة طريق مجموعة موانئ أبوظبي  
للحوكمة العالمية المستقبلية

## خارطة طريق

إعداد:

محمد جمال الدين، الرئيس التنفيذي لشؤون المعلومات، مجموعة موانئ أبوظبي  
سلطان الغيثي، الرئيس التنفيذي للموارد البشرية، مجموعة موانئ أبوظبي

# الملخص التنفيذي

## أبرز النقاط المستخلصة

### وكالء الذكاء الاصطناعي زملاء رقميون.

سيتمحور دور وكالء الذكاء الاصطناعي حول دعم الموظفين لإنجاز المهام المتكررة، كثيفة البيانات، والمهام التحليلية، بينما سيركز الموظفون على المهام الإبداعية، واتخاذ القرارات، والتعامل مع المواقف الحسية، والقيادة الاستراتيجية.

### تحول القوى العاملة أمر لا مفر منه.

إذ ستتطور ممارسات التوظيف، والمهام الوظيفية، ومهارات العمل، لتواءكب التغيرات الثقافية والتحولات الرقمية، بما يعزز التعاون بين الإنسان وأدوات الذكاء الاصطناعي.

### الجاهزية التقنية لا تقل أهمية عن الجاهزية البشرية.

يجب اعتماد بنى تحتية رقمية آمنة وقابلة للتتوسيع ومتوازنة بشكل مسؤول مع أدوات الذكاء الاصطناعي، وبما يتواافق بشكل تام مع نظم تطوير المواهب البشرية وثقافتهم الرقمية.

### مجموعة موانئ أبوظبي رائدة في تبني نموذج القوى العاملة المعززة بالذكاء الاصطناعي.

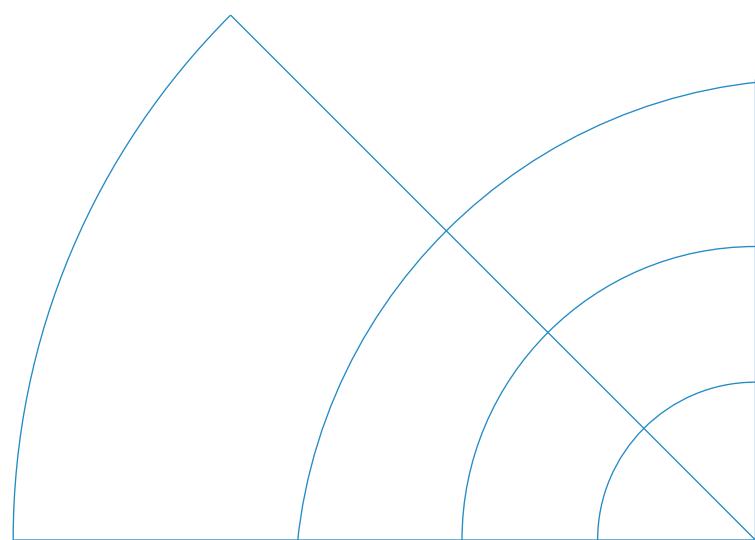
تسعى مجموعة موانئ أبوظبي إلى دمج إمكانات الذكاء الاصطناعي المتقدمة مع مهارات الكوادر البشرية، لتعيد تصور مستقبل العمل في قطاع الموانئ والخدمات اللوجستية على مستوى العالم.

01

02

03

04



# إطار الخطة الاستراتيجية

## لماذا نعتمد على وكلاء الذكاء الاصطناعي؟

تشهد قطاعات التجارة العالمية والخدمات اللوجستية والبحرية مرحلة جديدة من التحول الرقمي. فإذا كان العقد الماضي هو عقد الرقمنة والأتمتة، فإن العقد القادم سيمتاز ب وكلاء الذكاء الاصطناعي، وهي نظم تعامل باستقلالية، قادرة على التعلم والتكييف والتعاون مع البشر.

وفي إطار دورها الرائد في تمكين التجارة العالمية، وحضورها في أكثر من 50 بلداً، تؤمن مجموعة موانئ أبوظبي بأن تبني تقنيات وكلاء الذكاء الاصطناعي لم يعد خياراً، بل ضرورة استراتيجية. فمع توسيع عملياتها، وتنوع قواها العاملة، تُعد النماذج الهجينية التي تجمع بين الإنسان و وكلاء الذكاء الاصطناعي النهج الأكثر استدامة وتنافسية للمستقبل.

يواجه قطاع الخدمات اللوجستية العالمي تحديات غير مسبوقة، تمثل في نقص الكفاءات البشرية، وتزايد التعقيدات التشغيلية، واحتياطات الاستدامة، وارتفاع توقعات المتعاملين بالحصول على خدمات آمنة وشفافة. تبرز أهمية وكلاء الذكاء الاصطناعي كحل فعال لمعالجة هذه التحديات، مع تعزيز قدرات الإنسان وتمكينه من تحقيق إمكاناته الكاملة.

”ستركز القوى العاملة المستقبلية على التكامل بين الإنسان و وكلاء الذكاء الاصطناعي، حيث سيعمل الطرفان معاً في منظومة تكاملية تعزز الكفاءة والإبداع“

محمد جمال الدين  
الرئيس التنفيذي لشؤون المعلومات - مجموعة موانئ أبوظبي

# النموذج المؤسسي لوكلاء الذكاء الاصطناعي

المؤسسة الذكية هي التي يتم فيها دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي ضمن روتين العمل اليومي، والتعامل معهم كزملاء رقميين، وليس مجرد أدوات مساعدة.

## توزيع نطاق الكفاءات الأساسية

### نقاط قوة الكوادر البشرية



- القيادة الاستراتيجية ووضع الرؤى
- التفكير الأخلاقي واتخاذ القرارات بوازع قيمي ومسؤول
- التعاطف وبناء العلاقات
- التفاوض وتسوية النزاعات
- الابتكار والإبداع في حل المشاكل

### نقاط قوة وكلاء الذكاء الاصطناعي

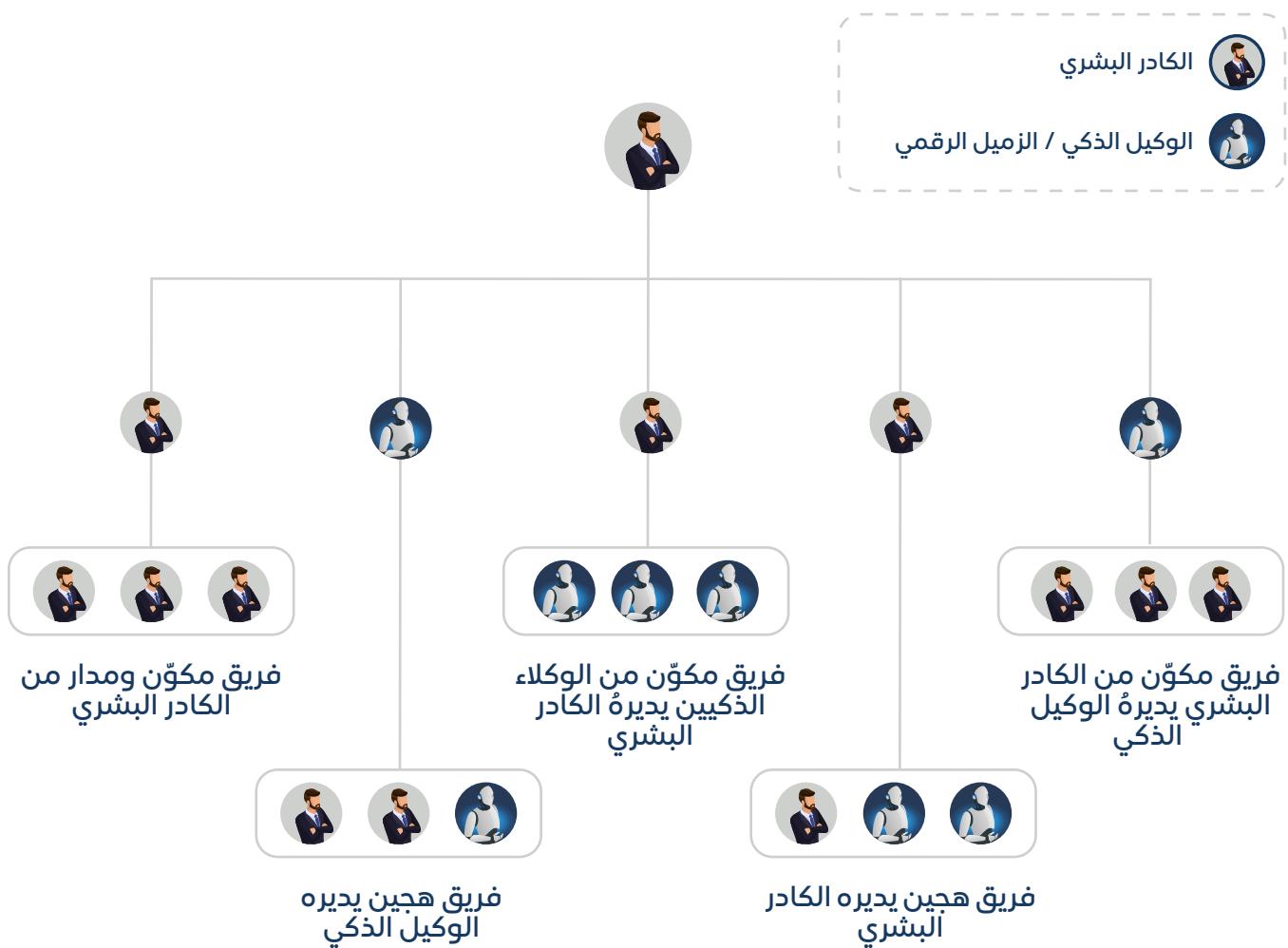


- المراقبة المستمرة ورصد الأنماط غير الاعتيادية في البيانات
- تحليل الأنماط بالاستعانة بمجموعات واسعة من البيانات
- النمذجة التنبؤية والتخطيط الاستشرافي
- أتممة العمليات وتحسين الأداء
- التوارد على مدار الساعة والاتساق التام في الأداء

# النموذج المؤسسي لوكلاء الذكاء الاصطناعي

يتيح هذا النظام التكاملي لمجموعة موانئ أبوظبي إنشاء كيان مؤسسي يراعي الكفاء في العمل، ويعلي من القدرات البشرية. ويعامل هذا الهيكل التنظيمي المستقبلي مع وكلاء الذكاء الاصطناعي كأعضاء أساسين في الفريق، يعملون بتأزر مع الكوادر البشرية في أقسام الموارد البشرية، وتقنية المعلومات، والشؤون القانونية، والعمليات، والشؤون الاستراتيجية.

## مؤسسة وكيلية



# الأثر على الكوادر واستراتيجيات التوظيف

مع دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي في منظومة العمل، ستشهد استراتيجيات التوظيف تحولات جذرية، حيث ستتراجع الأدوار التقليدية والمهام الروتينية المعتمدة على التحليل اليدوي، مقابل تنامي الأدوار التخصصية والإشرافية.

## الأدوار الاستراتيجية المعززة بامكانيات وكلاء الذكاء الاصطناعي

### إدارة العمليات الإنتاجية

لوحات تحكم تدبر العمليات الإنتاجية بشكل آلي، مع تتبع مؤشرات الأداء على امتداد جميع قطاعات أعمال المجموعة

تحليلات تنبؤية لرصد الفرق التي قد تتحقق في تحقيق أهدافها

إعادة توزيع الموارد تلقائياً وفق نتائج تحليل أعباء العمل

### تصميم نماذج تشغيلية أكثر كفاءة

تحليل البيانات المؤسسية لتحديد مناطق الهدر والتكرار ومصادر القصور في العمليات، واستكشاف فرص التحسين لرفع الكفاءة التشغيلية

تقديم توصيات لتعديل نطاق الصالحيات وتحسين الهياكل الوظيفية

محاكاة سيناريوهات لنظم مؤسسية مختلفة للتنبؤ بمستويات الكفاءة وتحقيق أعلى معدلات الأداء التشغيلي

### تحديد وتطوير المواهب عالية الإمكانيات

تحليل أنماط الأداء، وسرعة التعلم، ومؤشرات القيادة

خرائط حرارية تُبرز إمكانيات البشرية على مستوى المجموعة

وضع خطط تطوير شخصية للموظفين المتميزين

”سيعاد تعريف مستقبل الكفاءات في مجموعة موانئ أبوظبي، بقدرتها على التعاون الفاعل مع وكلاء الذكاء الاصطناعي، إلى جانب مهاراتها المهنية والتقنية“

**سلطان الغيثي**  
**الرئيس التنفيذي للموارد البشرية - مجموعة موانئ أبوظبي**

# الأثر على الكوادر واستراتيجيات التوظيف

## الأدوار الاستراتيجية المعززة بإمكانات وكلاء الذكاء الاصطناعي

### الخطيط للتعاقب الوظيفي وإعداد القيادات المستقبلية

وضع مؤشرات ديناميكية لقياس مخاطر التعاقب الوظيفي

رصد فجوات المهارات في القيادات المستقبلية

تقديم توصيات معنية بالمبادرات التطويرية واستراتيجيات التدوير الوظيفي

### تعظيم القيمة من الوظائف الحيوية

تحديد الأدوار والمناصب الأعلى أثراً على الإيرادات

تحليل سوق المواهب لضمان الجاذبية التنافسية

التنبؤ بمخاطر الاستنزاف في المناصب الحيوية

### الوظائف الناشئة الجديدة

**مشرف وكلاء الذكاء الاصطناعي** - الإشراف على مخرجات وكلاء وضمان الدقة والالتزام الأخلاقي

**مهندس الأوامر التفاعلية** - تصميم التعليمات ومسارات عمل وكلاء الذكاء الاصطناعي

**مدير مخاطر الذكاء الاصطناعي** - مراقبة الجوانب الأخلاقية والتنظيمية والأمنية

**مصمم تجربة التعاون بين الكوادر البشرية و وكلاء الذكاء الاصطناعي** - تطوير تجارب عمل متكاملة ومسارات تفاعل سلسة بين الكوادر البشرية و وكلاء الذكاء الاصطناعي

**محلل أداء وكلاء الذكاء الاصطناعي** - قياس وتحسين كفاءة وكلاء وفعاليتهم التشغيلية

**مسؤول الأخلاقيات الرقمي** - ضمان الاستخدام المسؤول للتقنيات الذكية



# الأثر على الكوادر واستراتيجيات التوظيف

الوظائف التي سيتم تعزيزها (وليس استبدالها)

أبرز التحولات	الوظيفة المستقبلية المعززة بالذكاء الاصطناعي	الوظيفة الحالية
تَحْوِل مهام العمل من مراقبة العمليات إلى إدارة جودة العمليات والتحسين الاستراتيجي	مدير العمليات المعززة بالذكاء الاصطناعي	مدير عمليات الموانئ
الانتقال من الدعم التشغيلي إلى التخطيط التنبؤي لقوى العاملة	شريك ذكاء المواهب	شريك أعمال الموارد البشرية
من إعداد التقارير إلى النمذجة السيناريوية ودعم اتخاذ القرار	مستشار مالي استراتيжи	المحلل المالي
من حل المشاكل الحالية للمتعاملين إلى الإدارة	أخصائي نجاح المتعاملين	ممثل خدمة المتعاملين
من إدارة المؤرّدين إلى التفاوض المدعوم بالذكاء	شريك التوريد الاستراتيجي	موظف المشتريات
من عمليات التفتيش الروتينية إلى النمذجة التنبؤية للمخاطر	أخصائي الوقاية من المخاطر	مفتش السلامة

# تطوير المهارات والقدرات

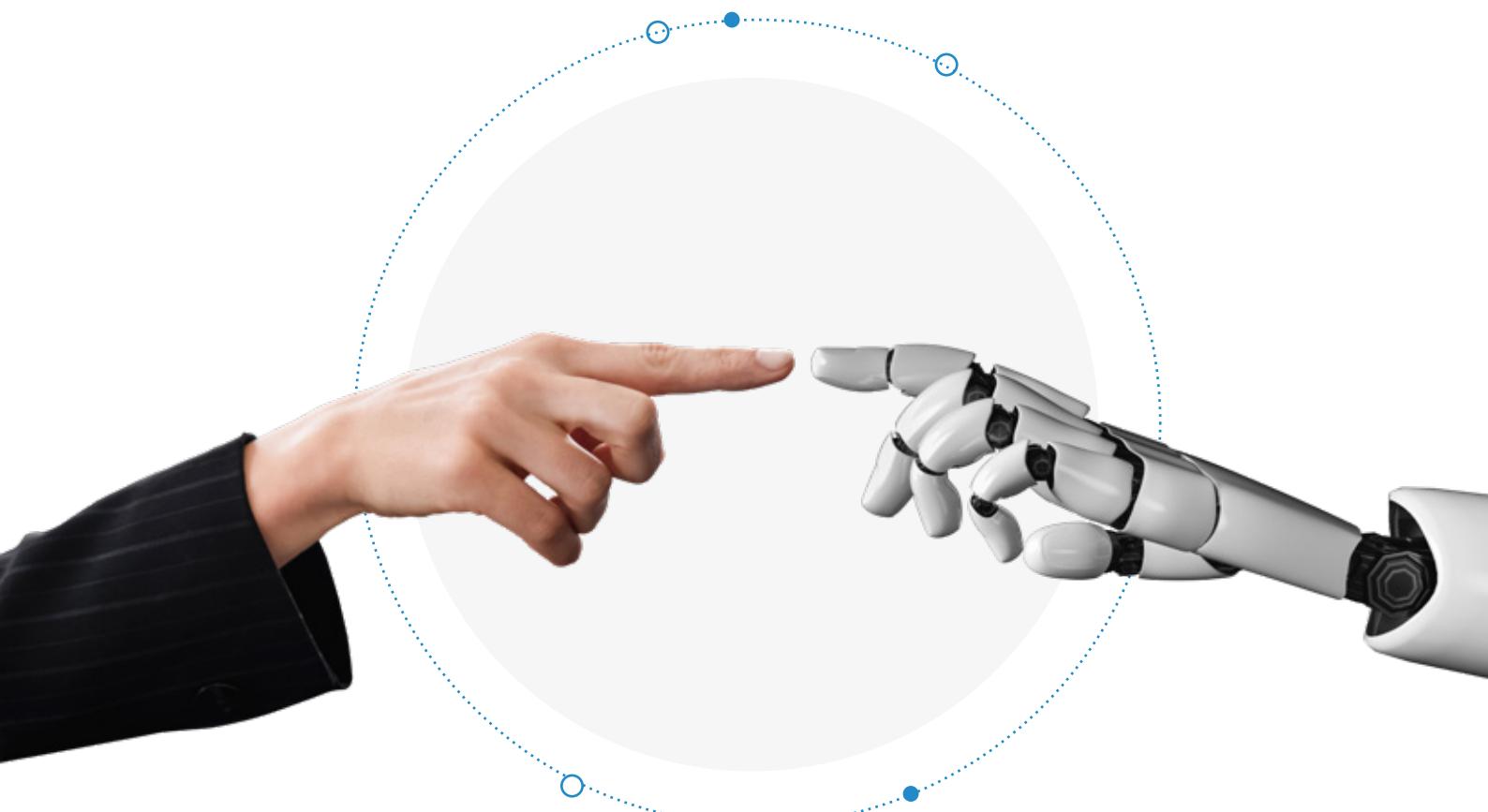
إن صعود وكلاء الذكاء الاصطناعي لا يقلل من أهمية المهارات والقدرات البشرية، بل يعززها ويطورها.

## أبرز المهارات الرقمية الجديدة

- الإلمام بمهارات الذكاء الاصطناعي: فهم قدرات الذكاء الاصطناعي وحدوده التشغيلية
- هندسة الأوامر التفاعلية: صياغة تعليمات وأوامر فعالة لوكالء الذكاء الاصطناعي
- تحليل البيانات: فهم الرؤى الناتجة عن تحليلات ومخرجات الذكاء الاصطناعي
- مراقبة أداء وكلاء الذكاء الاصطناعي: الإشراف على أداء وكلاء الذكاء الاصطناعي ودقة عملهم
- تعزيز التعاون بين الإنسان والذكاء الاصطناعي: تحسين آليات العمل بين البشر ووكالء الذكاء الاصطناعي

## أبرز المهارات البشرية

- القيادة: وضع الرؤى الاستراتيجية، وتحفيز فرق العمل، إدارة التغيير
- التفاوض: إبرام الصفقات المعقدة، وإدارة شؤون أصحاب المصلحة
- الإبداع: الابتكار، وصياغة الأفكار، وابتكار حلول لمعالجة التحديات
- حل المشاكل: التعامل مع الحالات الاستثنائية والطارئة والغامضة
- السلوكيات الأخلاقية: التفكير القيمي، تقييم العدالة، وكشف أوجه الانحياز



# تطوير المهارات والقدرات

## برامج بناء القدرات المستقبلية وتطوير المهارات

### المستوى الأساسي (جميع الموظفين)

مقدمة عن إمكانات وقدرات وكلاء الذكاء الاصطناعي  
المهارات الأساسية لهندسة الأوامر التفاعلية  
فهم المخرجات الناتجة عن الذكاء الاصطناعي

### المستوى المتقدم (الأدوار المرتبطة بالذكاء الاصطناعي)

صياغة الأوامر وتحسينها بشكل متقدم  
مراقبة أداء الذكاء الاصطناعي وضمان جودة المخرجات  
أخلاقيات الذكاء الاصطناعي وكشف أوجه الانحياز

### المستوى التنفيذي (المديرون والتنفيذيون)

التخطيط الاستراتيجي لاستخدام الذكاء الاصطناعي  
إدارة الفرق الهجينة التي تجمع بين الإنسان والذكاء الاصطناعي  
حوكمة الذكاء الاصطناعي وإدارة المخاطر

# الجاهزية التقنية والبنية التحتية

لا يمكن لوكالء الذكاء الاصطناعي العمل بفاعلية دون وجود  
أسس رقمية متطورة.

## منهجية التكامل الرقمي

- دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي في أنظمة تخطيط الموارد المؤسسية، والموارد البشرية، والعمليات، والشئون القانونية
- تصميم واجهات البرامج لتسهيل دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي على امتداد الأنظمة
- تطبيق نهج "الخدمات المصغرة" لتعزيز قدرات وكلاء الذكاء الاصطناعي
- مزامنة البيانات بشكل آني عبر المنصات المختلفة

## متطلبات البنية التحتية الرقمية

- هيكلية سحابية متعددة لضمان قابلية التوسيع والوصول العالمي
- قدرات حوسية طرفية لدعم العمليات الآتية في الموانئ
- اتصال فائق السرعة يغطي جميع المرافق والمنشآت
- قواعد بيانات ضخمة لتدريب وتشغيل وكلاء الذكاء الاصطناعي

## نموذج الوصول

- الدليل المركزي لوكالء الذكاء الاصطناعي، حيث يمكن للموظفين الوصول الوكالء المتاحين بوابة الخدمة الذاتية لاستخدام وكلاء الذكاء الاصطناعي
- ضوابط الوصول إلى الوكالء وفقاً للأدوار والمسؤوليات الوظيفية
- تحليلات الاستخدام وآليات الملاحظات والتقييم

## إطار الحكومة

- الأمان السيبراني: انتهاج بنية الثقة الصفرية وآليات المراقبة المستمرة
- الذكاء الاصطناعي المسؤول: تطبيق معايير الوضوح والنزاهة والشفافية
- سلامة البيانات: ضمان جودة العمليات، والتحقق من المخرجات بشكل مستمر
- الامتثال: الالتزام باللوائح التنظيمية وإجراءات التدقيق

# الثقافة وإدارة التغيير

إن دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي يتطلب تحوّلاً ثقافياً بقدر ما يتطلّب تغيير تقنياً

## معايير الأخلاق والنزاهة

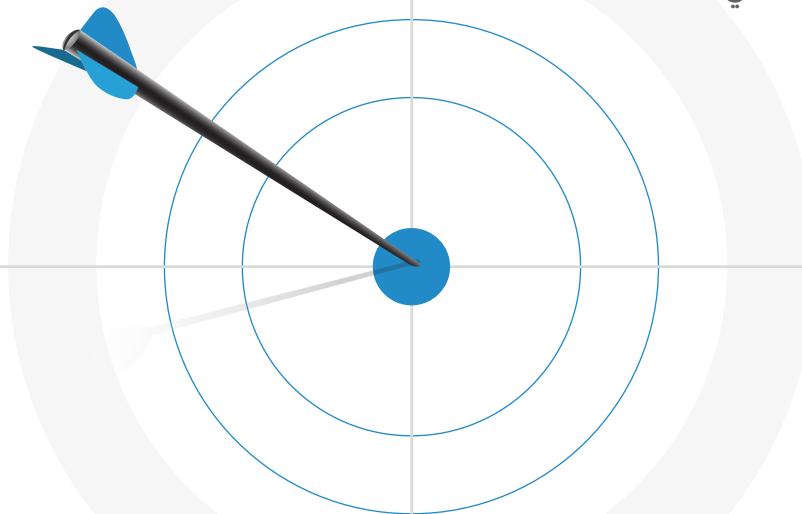
تأسيس لجنة لأخلاقيات الذكاء الاصطناعي بتمثيل من مختلف الأقسام  
تدقيق دوري للكشف عن أوجه الانحياز في الأنظمة  
إنشاء قنوات تواصل للإبلاغ عن أي مسائل غير أخلاقية  
الالتزام بإشراك الكوادر البشرية في اتخاذ القرارات الهامة

## التعامل مع مقاومة التغيير

إعادة تشكيل الوعي: تعزيز الفهم بدور وكلاء الذكاء الاصطناعي كزملاء داعمين، وليس كبدائل للكوادر البشرية

نشر قصص النجاح: الاحتفاء بالإنجازات المبكرة والممساهمين الأوائل في تبني التقنيات الذكية  
التواصل بشفافية: نشر آخر المستجدات حول مبادرات الذكاء الاصطناعي

تبني نهج شمولي: إشراك الموظفين في مراحل تصميم مهام وكلاء الذكاء الاصطناعي



## تعيين سفراء التغيير

تعيين سفراء على امتداد قطاعات المجموعة لتبني الذكاء الاصطناعي  
تنظيم ندوات منتظمة لتعزيز هذه الممارسة  
تقديم جوائز لتحفيز التعاون الناجح بين الموظفين و وكلاء الذكاء الاصطناعي  
عقد برامج إرشادية للربط بين الموظفين المتمرسين في الذكاء الاصطناعي مع الموظفين المبتدئين

## تعزيز الشفافية والثقة

توثيق واضح لما يقوم به وكلاء الذكاء الاصطناعي  
توفير لوحات تحكم توضح حيثيات اتخاذ القرارات  
عقد اجتماعات دورية لمعالجة التساؤلات  
وضع آليات واضحة لتلقي مقتراحات التحسين المستمر

# أمثلة عملية من مجموعة موانئ أبوظبي

قامت المجموعة ببني وتفعيل دور وكلاء الذكاء الاصطناعي على امتداد قطاعات أعمالها، وتم وضع مؤشرات لقياس مدى تأثيرهم على الأعمال

## أمثلة على التميز التشغيلي

**التحدي:** تحقيق التوازن بين كفاءة استهلاك الوقود والالتزام بمواعيد الإبحار والوصول

~3%

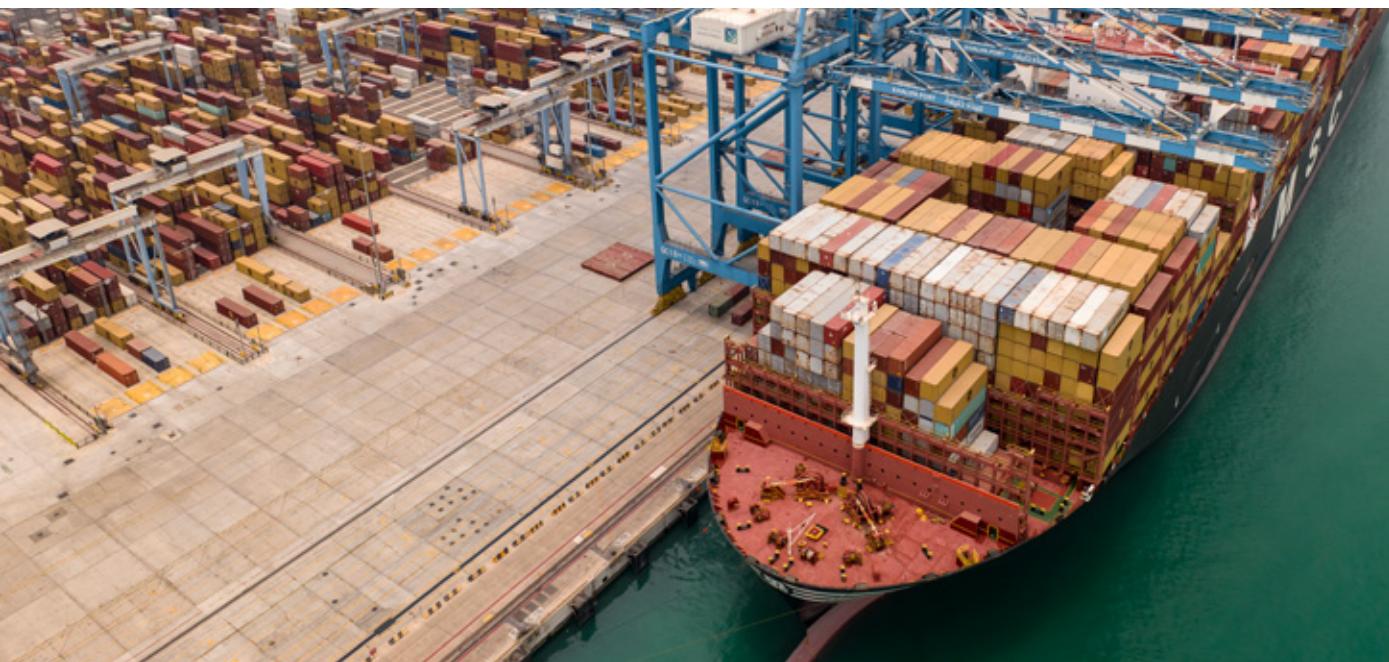
**الحل:** استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين سرعة السفن بناءً على بيانات الطقس، والازدحام في الموانئ، وأسعار الوقود

وفورات في استهلاك الوقود  
**نظام تحسين سرعة السفن**

**النتيجة:** تحقيق وفورات تقارب 3% في استهلاك الوقود مع ضمان نسبة 98% لمعدل رسو السفن في الوقت المحدد

**العمليات التشغيلية**

**الأثر على الأعمال:** خفض تكاليف استهلاك الوقود، وتحسين مؤشرات الاستدامة



# أمثلة عملية من مجموعة موانئ أبوظبي

أمثلة على التميز التجاري

**التحدي:** تواجد الحاويات الفارغة في موقع منخفضة الطلب ومرتفعة الكلفة التشغيلية

**الحل:** إعادة توجيه الحاويات الفارغة إلى مراكز ارتفاع الطلب أو التخزين الأوفر كلفة باستخدام الذكاء الاصطناعي

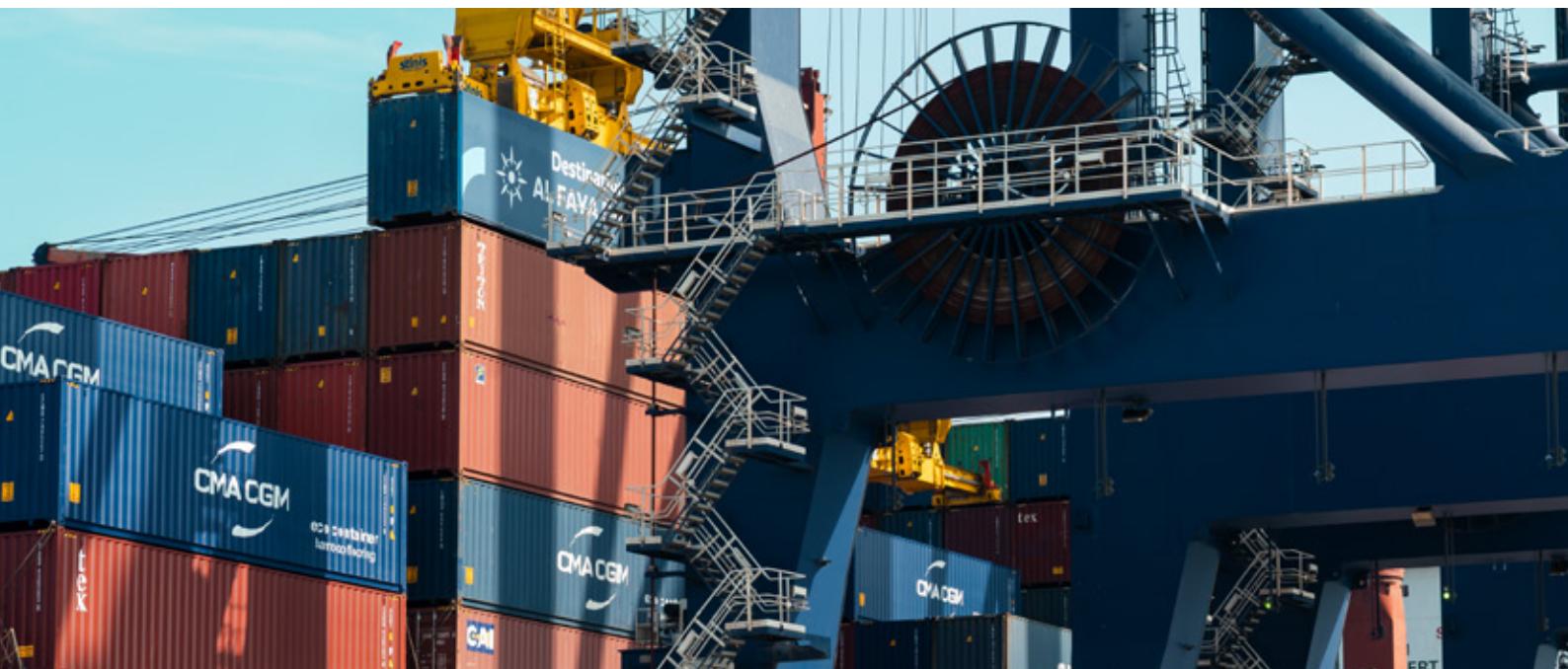
**النتيجة:** خفض تكاليف التخزين، ورفع معدل استخدام الحاويات بنسبة بلغت 90%

**الأثر على الأعمال:** تحقيق وفورات كبيرة في تكاليف التخزين وزيادة في الإيرادات

**90%**

**رفع معدل كفاءة استخدام الحاويات  
موازنة الحاويات**

التميز التجاري



# أمثلة عملية من مجموعة موانئ أبوظبي

أمثلة على التميز في الموارد البشرية والإنتاجية

90%

تسريع إنجاز المطالبات  
مسؤول المطالبات

الشؤون القانونية

**التحدي:** مراجعة المطالبات يدوياً دون أدوات تحليل ذكية، يحد من القدرة على اكتشاف الأنماط غير الاعتيادية والأخطاء

**الحل:** تحليل المطالبات عن وكيل الذكاء الاصطناعي لرصد مؤشرات الاحتيال وضمان الامتثال

**النتيجة:** تحسين دقة اكتشاف حالات الاحتيال وتسريع معالجة المطالبات بنسبة تصل إلى 90%

**الأثر على الأعمال:** الحد من المطالبات الزائفة وتقليل المخاطر القانونية

98%

الموارد البشرية  
محرر الأوصاف الوظيفية

الموارد البشرية

**التحدي:** النموذج التقليدي للوصف الوظيفي لا يعكس الأدوار المعززة بالذكاء الاصطناعي

**الحل:** تحديث الوصف الوظيفي من خلال الاستعانة بوكيل ذكاء اصطناعي

**النتيجة:** تقليل وقت الإعداد بنسبة 98% وتحسين جودة اختيار المرشحين

**الأثر على الأعمال:** تحسين فرص استقطاب المواهب، وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهمة

90%

تسريع عملية إعداد جداول العمل  
نظام الجدولة الذكية  
للحوكى العاملة

العمليات التشغيلية

**التحدي:** التخطيط اليدوي للمناوبات يؤدي إلى زيادة ساعات العمل الإضافية ونقص الكوادر في بعض الفترات التشغيلية

**الحل:** الاعتماد على وكيل الذكاء الاصطناعي لتحسين جداول العمل استناداً إلى التوقعات المسبقة لحجم العمل ومتطلبات التشغيل

**النتيجة:** تسريع إعداد جداول العمل بنسبة تصل إلى 90% وتحسين الإنتاجية بنسبة 15%

**التأثير على الأعمال:** تحقيق وفورات سنوية، وتحسين مستوى رضا الموظفين

# النظرة المستقبلية

خلال الأعوام الثلاثة إلى الخمسة القادمة، تشير توقعات مجموعة موانئ أبوظبي إلى أن تصل نسبة العمل المعزز بالذكاء الاصطناعي إلى 50%， مما سيحدث نقلة نوعية في نظام العمل آليومي.

## العمليات التشغيلية والخدمات اللوجستية

- **الموجز الصباغي للعمليات:** قيام وكيل الذكاء الاصطناعي بتجميع تقارير حركة السفن خلال الليل، ومعدل إشغال الميناء، وتقارير الحوادث، لتقديم بنود عمل ذات أولوية لمديري الموانئ
- **تخصيص الأرصفة في الوقت الفعلي:** يعمل وكلاء الذكاء الاصطناعي على تحسين عملية تخصيص الأرصفة بشكل متواصل، بناءً على حجم السفن، ونوع البضائع، والفترة الزمنية للمناولة، معبقاء القرار النهائي بالموافقة على الاستثناءات بيد الكوادر البشرية
- **أتمتة الأعمال الورقية:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بإنجاز معاملات التخلص الجمركي، وسندات الشحن، وكشوف البضائع، فيما يتولى الموظفون معالجة الحالات المعقدة التي تتطلب تدخلاً بشرياً

## الشؤون المالية والتجارية

## الموارد البشرية وإدارة المواهب

”ما كان يُعدّ مفهوماً نظرياً أصبح اليوم واقعاً ملماساً في مجموعة موانئ أبوظبي، وغيرها من المؤسسات الرائدة عالمياً، التي توظّف إمكانات وكلاء الذكاء الاصطناعي على التحول الأمثل، لتعيد تشكيل منظومات الأعمال وتحقيق النمو والازدهار“

محمد جمال الدين  
الرئيس التنفيذي لشؤون المعلومات - مجموعة  
موانئ أبوظبي

# النظرة المستقبلية

## العمليات التشغيلية والخدمات اللوجستية

### الشؤون المالية والتجارية

**التسعير динاميكي:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بتعديل نماذج التسعير بشكل آلي وفقاً لحجم الطلب، والطاقة الاستيعابية، وتحليل بيانات المنافسين، فيما تضع الكوادر البشرية الحدود والاستراتيجيات العامة

**معالجة الفواتير:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بالتحقق من صحة ومعالجة 90% من الفواتير، مع معالجة آلاستثناءات من قبل الفرق المالية البشرية

**التنبؤ بالإيرادات:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بتحديث توقعات الإيرادات اليومية بناء على تحليل اتجاهات الحجوزات، مع ترکيز الفرق المالية البشرية على إجراء التعديلات الاستراتيجية

### الموارد البشرية وإدارة المواهب

# النظرة المستقبلية

العمليات التشغيلية والخدمات اللوجستية

الشؤون المالية والتجارية

## الموارد البشرية وإدارة الموارد

- تقييم المرشحين: يقوم وكلاء الذكاء الاصطناعي بإجراء المراجعات الأولية للسير الذاتية وتقييم المهارات، فيما تركز فرق الموارد البشرية على المقابلات المعنية بقياس مدى التوافق الثقافي مع بيئة العمل
- تحليلات الأداء: يقدم وكلاء الذكاء الاصطناعي تقارير أسبوعية حول إنتاجية الفريق، مما يتيح للمدراء إجراء محادثات توجيهية أكثر فاعلية
- التوصيات التعليمية: إنشاء مسارات مخصصة لتطوير المهارات، وفقاً لمتطلبات الوظيفة ومتطلبات الموظفين المهنية

# النظرة المستقبلية

**70% +**

**المدى الطويل**

الوصول إلى أكثر من من العمليات المدعومة بوكالات الذكاء الاصطناعي، بحيث يتركز دور العنصر البشري على القيادة والإبداع والابتكار.

**30%**

**المدى القريب**

تعزيز أتمتة العمليات، وتوسيع نطاق المشاريع التجريبية، وإعادة تأهيل الكفاءات البشرية، واستقطاب المواهب المتخصصة في الذكاء الاصطناعي.

**الجدول الزمني  
ومراحل التنفيذ**

**50%**

**المدى المتوسط**

رفع نسبة أتمتة العمليات مع إعادة هيكلة تنظيمية تتضمن دمج فرق الذكاء الاصطناعي ضمن جميع القطاعات التشغيلية.

# رسالة ختامية

## للموظفين

اتخذوا الذكاء الاصطناعي كشريك في مسيرتكم المهنية، فابداعكم، وفطنتكم في الحكم على الأمور، وإنسانيتكم أصبح لها اليوم قيمة أكبر من أي وقت مضى.



## للتنفيذيين

استثمروا بثقة في البنية التحتية التقنية وفي الكوادر البشرية، فالمستقبل سيكون من نصيب المؤسسات التي ستنجح في تحقيق التعاون بين الإنسان وأدوات الذكاء الاصطناعي.



## للشركاء

انضموا إلينا في إعادة تصور مستقبل الأعمال، كنموذج يحتذى به على امتداد القطاعات.



## للمساهمين وأصحاب العلاقة

ادعموا هذا التحول بثقة، فهو لا يتحقق عوائد مالية مستدامة فحسب، بل يسهم أيضاً في تقدم الإنسان وتمكينه.



# رسالة ختامية

تصدر مجموعة موانئ أبوظبي مشهد التحول المؤسسي، إذ تجمع بين الجاهزية التقنية والابتكار في تطوير الكفاءات البشرية، لتبرز مكانتها كأول مؤسسة وكيلية متكاملة على مستوى قطاع الموانئ والخدمات اللوجستية عالمياً.

هذه المسيرة تتطلب شجاعة ورؤية بعيدة المدى، والتزاماً راسخاً تجاه كواطننا. فخايتنا ليست استبدال الإنسان بالتقنية، بل تمكينه ورفع إمكاناته إلى آفاق جديدة عبر التكامل الذكي بين العقل البشري والذكاء الاصطناعي. إن مسيرتنا نحو التحول إلى مؤسسة "وكيلية" تتجاوز حدود التقنية، لتجسد ما يمكن تحقيقه حين يلتقي الإبداع الإنساني بقدرة الذكاء الاصطناعي معاً، لا نواكب المستقبل فحسب، بل نصنعه.



نوفمبر 2025

---



adportsgroup.com

