



مجموعة موانئ أبوظبي
AD PORTS GROUP



بناء فرق عمل مشتركة بين الإنسان والذكاء الاصطناعي

خارطة طريق مجموعة موانئ أبوظبي
للقوى العاملة 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

وكلاء الذكاء الاصطناعي زملاء رقميون.

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

تحويل القوى العاملة أمر لا مفر منه.

إذ ستتطور ممارسات التوظيف، والمهام الوظيفية، ومهارات العمل، لتواكب 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 للتوسع ومتوائمة بشكل مسؤول مع أدوات الذكاء الاصطناعي، وبما يتوافق 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 إمكانيات 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 بوكلاء الذكاء الاصطناعي، وهي نظم تعمل باستقلالية، قادرة على التعلم والتكيف 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 توسع عملياتها، وتنوع قواها العاملة، تُعدّ النماذج الهجينة التي تجمع بين الإنسان ووكلاء الذكاء الاصطناعي النهج الأكثر استدامة وتنافسية للمستقبل.

يواجه قطاع الخدمات اللوجستية العالمي تحديات غير مسبوقة، تتمثل في نقص الكفاءات البشرية، وتزايد التعقيدات التشغيلية، واشتراطات الاستدامة، وارتفاع توقعات المتعاملين بالحصول على خدمات آتية 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 ووكلاء 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
بوازعٍ قيمية ومسؤول
- ✓ التعاطف وبناء العلاقات
- ✓ التفاوض وتسوية النزاعات
- ✓ الابتكار والإبداع في حل المشاكل

نقاط قوة وكلاء الذكاء الاصطناعي

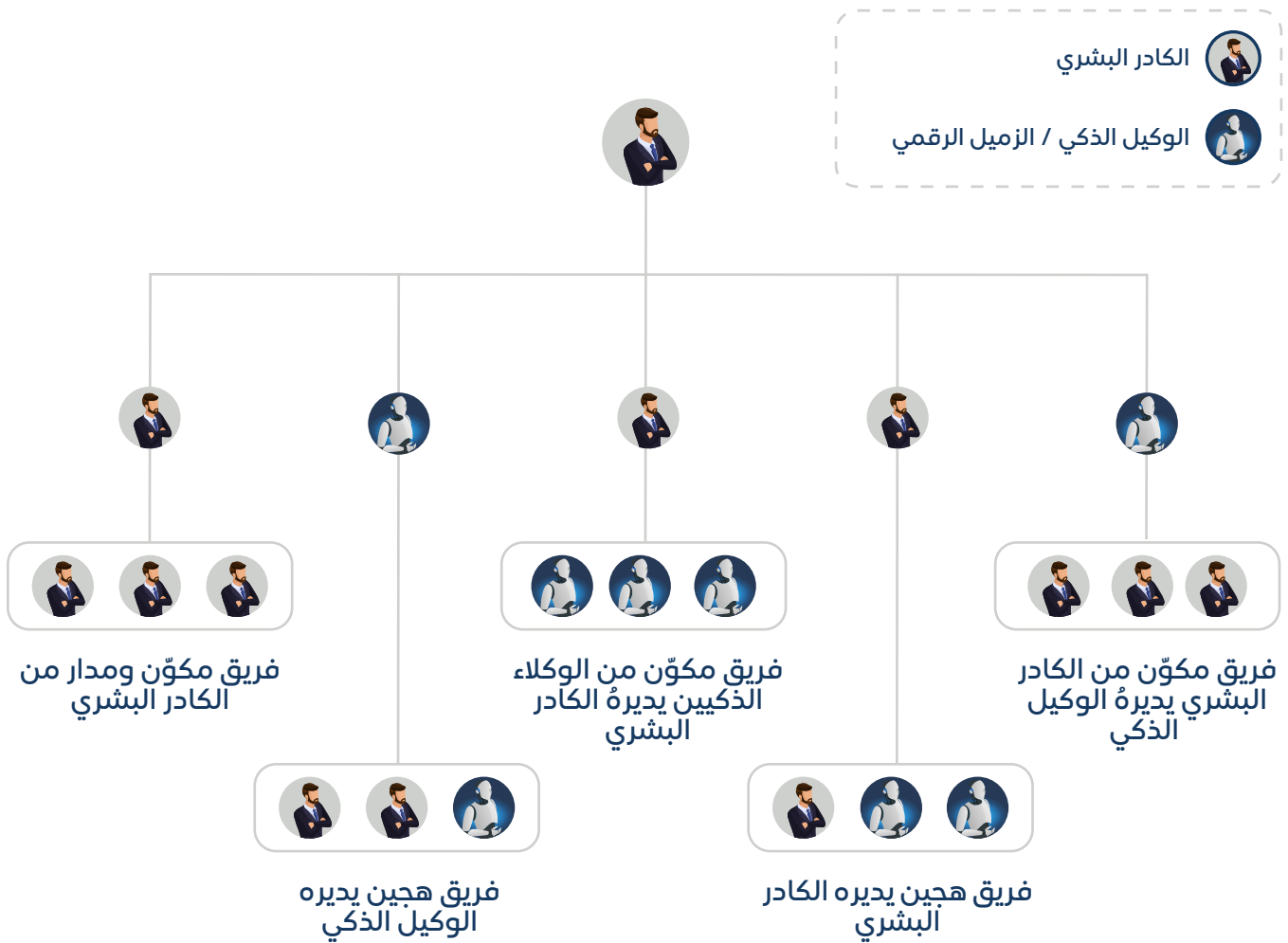


- ✓ المراقبة المستمرة ورصد الأنماط
غير الاعتيادية في البيانات
- ✓ تحليل الأنماط بالاستعانة بمجموعات
واسعة من البيانات
- ✓ النمذجة التنبؤية والتخطيط
الاستشرافي
- ✓ أتمتة العمليات وتحسين الأداء
- ✓ التواجد على مدار الساعة والاتساق
التام في الأداء

النموذج المؤسسي لوكلاء الذكاء الاصطناعي

يتيح هذا النظام التكاملي لمجموعة موانئ أوظيفي إنشاء كيان مؤسسي يراعي الكفاء في العمل، ويعلي من القدرات البشرية. ويتعامل هذا الهيكل التنظيمي المستقبلي مع وكلاء الذكاء الاصطناعي كأعضاء أساسيين في الفريق، يعملون بتآزر 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 ستراجع الأدوار التقليدية والمهام الروتينية المعتمدة على التحليل اليدوي، مقابل تنامي الأدوار التخصصية والإشرافية.

الأدوار الاستراتيجية المعززة بإمكانات وكلاء الذكاء الاصطناعي

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 الصلاحيات وتحسين الهياكل الوظيفية

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

إدارة العمليات الإنتاجية

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

تحليلات تنبؤية لرصد الفرق التي قد تخفق في تحقيق أهدافها

إعادة توزيع الموارد تلقائياً وفق نتائج تحليل أعباء العمل

تحديد وتطوير المواهب عالية الإمكانات

تحليل أنماط الأداء، وسرعة التعلم، ومؤشرات القيادة

خرائط حرارية تُبرز الإمكانات البشرية على مستوى المجموعة

وضع خطط تطوير شخصية للموظفين المتميزين

”سيُعاد 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

التخطيط 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 الحיוية

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
الوكلاء 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 ووكلاء الذكاء
الاصطناعي** - تطوير تجارب عمل متكاملة ومسارات تفاعل
سلسلة بين الكوادر البشرية ووكلاء الذكاء الاصطناعي

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

مسؤول الأخلاقيات الرقمي - ضمان الاستخدام المسؤول
للتقنيات الذكية

الأثر على الكوادر واستراتيجيات التوظيف

الوظائف التي سيتم تعزيزها (وليس استبدالها)

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

تطوير المهارات والقدرات

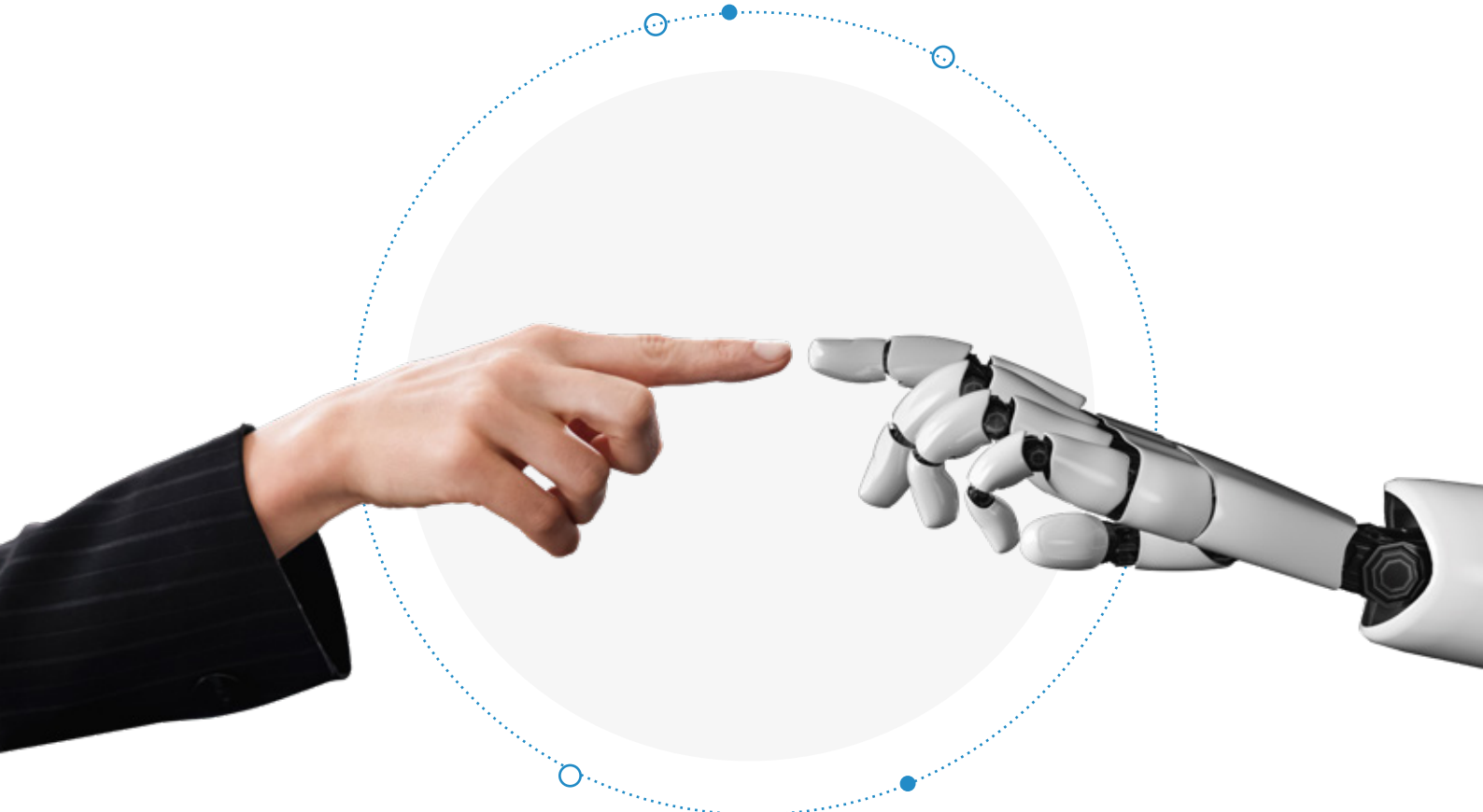
إن صعود وكلاء الذكاء الاصطناعي لا يقلل من أهمية المهارات والقدرات البشرية، بل يعززها ويطورها.

أبرز المهارات الرقمية الجديدة

- الإلمام بمهارات الذكاء الاصطناعي: فهم قدرات الذكاء الاصطناعي وحدوده التشغيلية
- هندسة الأوامر التفاعلية: صياغة تعليمات وأوامر فعالة لوكلاء 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 ووكلاء 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 إمكانيات 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 لوكلاء الذكاء الاصطناعي العمل بفاعلية دون وجود
أسس رقمية متطورة.

متطلبات البنية التحتية الرقمية

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

منهجية التكامل الرقمي

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

إطار الحوكمة

- الأمن 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

نموذج الوصول

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

الثقافة وإدارة التغيير

إن دمج وكلاء الذكاء الاصطناعي يتطلب تحولاً ثقافياً بقدر ما يتطلب تغييراً تقنياً

التعامل مع مقاومة التغيير

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

نشر قصص النجاح: الاحتفاء بالإنجازات المبكرة والمساهمين 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

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

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 مقترحات التحسين المستمر

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 ووكلاء الذكاء الاصطناعي

عقد برامج إرشادية للربط بين الموظفين المتمرسين في الذكاء الاصطناعي مع الموظفين المبتدئين

أمثلة عملية من مجموعة موانئ أبوظبي

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

أمثلة على التميز التشغيلي

~3%

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

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

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

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

وفورات في استهلاك الوقود
نظام تحسين سرعة السفن

العمليات التشغيلية



أمثلة عملية من مجموعة موانئ أبوظبي

أمثلة على التميز التجاري

90%

رفع معدل كفاءة استخدام الحاويات
موازنة الحاويات

التميز التجاري

التحدي: تواجد الحاويات الفارغة في مواقع منخفضة الطلب ومرتفعة التكلفة 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



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: تقليص وقت الإعداد بنسبة 98% وتحسين جودة اختيار المرشحين

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

90%

تسريع عملية إعداد جداول العمل
نظام الجدولة الذكية
للقوى 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 اليومي.

العمليات التشغيلية والخدمات اللوجستية

- **الموجز الصباحي 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، مع بقاء القرار النهائي بالموافقة على الاستثناءات بيد الكوادر البشرية
- **أتمتة الأعمال الورقية:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بإنجاز معاملات التخليص 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 ملموساً في مجموعة موانئ أبوظبي، وغيرها من المؤسسات الرائدة عالمياً، التي توظف إمكانات وكلاء الذكاء الاصطناعي على النحو 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 الديناميكي:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بتعديل نماذج التسعير بشكل آني 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 الاستثناءات من قبل الفرق المالية البشرية
- **التنبؤ بالإيرادات:** قيام وكلاء الذكاء الاصطناعي بتحديث توقعات الإيرادات اليومية بناءً على تحليل اتجاهات الحجوزات، مع تركيز الفرق المالية البشرية على إجراء التعديلات الاستراتيجية

الموارد البشرية وإدارة المواهب

النظرة المستقبلية

العمليات التشغيلية والخدمات اللوجستية

الشؤون المالية والتجارية

الموارد البشرية وإدارة المواهب

- **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 وتطلعات الموظفين المهنية

النظرة المستقبلية

70% + المدى الطويل

الوصول إلى أكثر من من
العمليات المدعومة بوكلاء
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 البنى التحتية التقنية وفي الكوادر البشرية، فالمستقبل سيكون من نصيب المؤسسات التي ستنجح في تحقيق التعاون بين الإنسان وأدوات الذكاء الاصطناعي.

للكوادر



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

للمساهمين وأصحاب العلاقة



ادعموا هذا التحول بثقة، فهو لا يحقق 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 وكيّلة متكاملة على مستوى قطاع الموانئ والخدمات اللوجستية عالمياً.

هذه المسيرة تتطلب شجاعة ورؤية بعيدة المدى، والتزاماً راسخاً تجاه كوادرنّا. فغايتنا ليست استبدال الإنسان بالتقنية، بل تمكينه ورفع إمكاناته إلى آفاق جديدة عبر التكامل الذكي بين العقل البشري والذكاء الاصطناعي

إنّ مسيرتنا نحو التحوّل إلى مؤسسة "وكيّلة" تتجاوز حدود التقنية، لتجسّد ما يمكن تحقيقه حين يلتقي الإبداع الإنساني بقوة الذكاء الاصطناعي

معاً، لا نواكب المستقبل فحسب، بل نصنعه.





adportsgroup.com



نوفمبر 2025

