

عرض المطبوعات الحديثة

أ.د. محمد محمد الهادي

الذكاء الاصطناعي هنا والآن – جارتنر لأعمال الربع سنوية، ٢٠٢٣



تنشر مجلة جارتنر للأعمال، في عددها الربع سنوي الثالث ٢٠٢٣ مجموعة من المقالات التي تتعرض أساسا لكل من تحقيق التوازن بين المخاطر والوعد بالذكاء الاصطناعي التوليدي؛ الي جانب القرارات التي يجب اتخاذها عند إنشاء سياسة الذكاء الاصطناعي التوليدي. وبذلك فإن هذه المحتويات الأحد عشر تعالج التالي:

١. تحقيق التوازن بين المخاطر والوعد بالذكاء الاصطناعي التوليدي

٢. السبورة البيضاء: أسئلة كبيرة حول كيفية الاستثمار في الذكاء الاصطناعي التوليدي

٣. القرار الذي يجب اتخاذه عند إنشاء سياسة الذكاء الاصطناعي التوليدي

٤. الاستعداد لتنظيم الذكاء الاصطناعي من خلال معالجة ٤ قضايا حاسمة

٥. تحتاج نظم الذكاء الاصطناعي إلي بوصلة أخلاقية. عن أسئلة وأجوبة من دارغوستيودوراش Dragos Tudorache التي تتعلق بمعماري مشرك لقانن الذكاء الاصطناعي والاتحاد الأوروبي

٦. سوف يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي علي أمن المعلومات ورؤساء أمن المعلومات CIOs

٧. كيف يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي أن يساعد في تلبية توقعات تجربة العملاء

٨. تعلم كيفية خدمة العملاء الذين يعتمدون علي الذكاء الاصطناعي قبل رحيلهم

٩. ماذا يعني الذكاء الاصطناعي لاستراتيجية مواهب الأفراد

١٠. هل يستطيع الذكاء الاصطناعي التغلب علي العيوب في عملية صنع القرار البشري؟ الأسئلة والأجوبة مع كل من دانيال كانيمان Daniel Kahneman وأوليفر سيبوني Oliver Sibony

١١. تضيء كهربية ABB نماذج التعلم الآلي للتخطيط المالي

ومن خلال ذلك، يمكن التساؤل عما يضيفه الذكاء الاصطناعي التوليدي للأعمال؟ حيث أن رجال الأعمال يواجهون ثلاثة مجموعات متنوعة وما يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي التوليدي كما يلي:

علي الحوافز طويلة الأجل

ومن الملاحظ أن أي من هذه البدائل السابقة لن تجعل جميعهم سعداء. لكن يمكن أن تبقى المنظمة في وضع يسمح لها بالتعافي بشكل أسرع عندما تأتي أيام أفضل.

كما أن هذا الكتاب تعرض أيضا للموهبة والثقافة حيث إن المنظمة تعد أسلوب العمل لمدة أربع أيام فقط في الأسبوع كأداة قيمة لجذب المواهب والاحتفاظ بها. مع منع الإرهاق وتعزيز الجدوي كثقافة عمل. حيث أنه بالنسبة لمعظم المرشحين يعتبر ذلك ميزة كشرط اساسي من شأنه أن يجذب المرشحين إلي قبول المنصب المعروض عليهم.

وتعرض هذا العمل أيضا للبيانات والتكنولوجيا التي تجعل التغييرات في استراتيجيات الأعمال الرقمية للأمن السيبراني أكثر تعاونا. حيث تعد مسألة أصحاب الأعمال عن المخاطر السيبرانية أمرا أساسيا للتحويل الرقمي الفعال. وعلي ذلك تم مناقشة أولئك الذين يدفعون مبادرات التغير الرقمي التي يجب أن تتحد مع رئيس أمن موظفي المعلومات لما يلي:

• دعم التقييم الفعال للمخاطر السيبرانية من خلال المساعدة في تحديد المخاطر والتصعيد وإجراء الإعفاء للجنة توجيهية تمثيلية تضم رؤساء وحدات الأعمال بالمنظمة لتمكين من اتخاذ القرارات المشتركة.

• جعل السياسة الأمنية كثر مرونة من خلال السماح بالاختيار بين الخيارات التكنولوجية التي تحقق نفس الأهداف. بالإضافة لذلك، ترشيد عدد السياسات الأمنية. مع المشاركة في إنشاء سياسات وتوجيهات جديدة للمنظمة.

• تجاوز التدريب التقليدي علي الوعي الأمني باستخدام الأدوات والأدلة التي تبني الحكم السيبراني المستقل لتكنولوجيا الأعمال.

• التواصل بوضوح مع المنظمة بأن الدور الأساسي لرئيس أمن المعلومات CISO هو تمكين الابتكار الرقمي بدلا من فرض الضوابط الأمنية.

١) سيتوقع المستثمرون ثلاث مصادر من النمو والهوام الأفضل

٢) كيف يستفيد العملاء من الذكاء الاصطناعي التوليدي في حياتهم اليومية. ويتوقعون من الآخرين أن يفعلوا الشيء نفسه

٣) سيرتك الموظفون المؤسسات حيث يقوم البشر بعمل يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي التعامل معه

ومع ذلك، فإن الأكثر ذكاء إنفاق وتخطيط يتمثل في الإجابة علي التساؤل «هل بدائل تسريح العمال أفضل لعائدات المستثمرين؟». وبالإضافة إلي تعويضات إنهاء الخدمة الضخمة في العمل، يمكن أن يؤدي تقليل عدد القوي العاملة إلي تحمل المنظمة تكاليف خفية. حيث أن قسرا التوظيف الذي يلي تسريح العامل قد يؤدي إلي الحاجة إلي مقاولين باهظي التكلفة. كما قد يتطلب الموظفون الباقين ترقية أسرع. وبذلك، تبدأ حلقة مفرغة؛ حيث أن الأشخاص المنهكين قد يؤدي إلي انخفاض الروح المعنوية لهم. ما يزيد من معدل الدوران عندما يحين وقت العودة إلي التوظيف الذي قد يقبل المرشحون العروض بأجر أعلى فقط وقد بين هذا العمل وجوب اعتبار عدة بدائل هي:

١. التخفيض النوعي في ساعات العمل الذي قد يعمل العديد من الموظفين عن طيب خاطر لساعات أقل مقابل أجر أقل بشكل متناسب

٢. إعادة التوزيع الداخلي حتي في الحلات التي يجب أن ينخفض فيها عدد الموظفين. وقد ينتقل البعض إلي أجزاء أخرى من العمل حيث تكون مهارتهم مطلوبة

٣. التفرغ عن العمل حيث يمكن منح أجازة غير مدفوعة الأجر للموظفين فرصة لمتابعة اهتمامتهم المهنية مثلا التي لا تزال تساهم في أعمال منظماتهم

٤. تخفيضات التعويضات التنفيذية مع اخفاض لأجر الأساسي بشكل مؤقت مع الحفاظ الحفاظ