Microsoft 365 Copilot

دليل القائد لترسيخ الذكاء الاصطناعي

جَدول المُحتويَات

01
العوامل التي تجعل استثمارات الذكاء الاصطنَاعي تحقق العائد المرجو

02
الشروط الثلاثة التي تميز الفرق الرائدة

03
أعد تصميم سير عمل واحد، ثم ابن نظامًا يعيد تكرار العملية

04
كيف يدعم Microsoft 365 Copilot كل حركة

05
ابدأ الآن

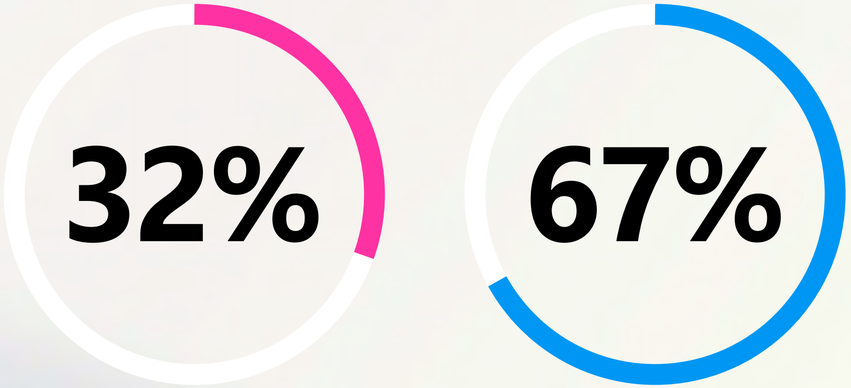
01

العوامل التي تجعل استثمارات الذكَاء الاصطنَاعي تحقق العائد المرجو

من المحتمل أن مستخدمي الذكَاء الاصطنَاعي الأكثر تقدماً فِي مُؤسستك ينتظرونك.

تدفع الشركات مقابل الذكَاء الاصطنَاعي، وتستخدمه نسبة متزايدة مِن الموظفين بالفعل بأساليب مُتقدمة ومُبتكرة. ويدير الأكثر تقدماً بينهم سير عمل كامل مع الوُكلاء، متجاوزين المُساعدات السريعة. ما يعيق معظم المُؤسسات ليس مقاومة الموظفين أو نقص المهارة. تكمن المُشكلة فِي أن الأنظمة والهياكل والإشارات المحيطة بالموظفين لم تواكب قدراتهم الحالية. يساعد هذا الدليل القادة عَلى سد تلك الفجوة ويستند إلَى نتيجة رئيسية مِن مؤشر اتجاه العمل لعام 2026 مِن Microsoft: *العوامل التنظيمية تحقق تأثيراً للذكَاء الاصطنَاعي يعادل ضعف ما يحققه الجهد الفردي فقط.*[1]

مصدر التأثير الحقيقي للذكَاء الاصطنَاعي[1]



العوامِل التنظيمية — (الثقافة ودعم المُدير ومُمارسات المواهِب)

العقلية الفردية والسلوك

حيث يبدأ العمل

يتم تحديد هذه البيئة مِن قبل كبار القادة وتطبيقها مِن خِلال المُديرين. بالنسبة إلَى العديد مِن المُؤسسات، يكمن التحدي هنا وليس فِي استعداد الموظفين: فقط **واحد مِن كل أربعة** مستخدمين للذكَاء الاصطنَاعي يقولون إن قيادتهم متوافقة ومتسقة بوضوح بشأن الذكَاء الاصطنَاعي.[1] بدون هذا التوافق، حتى أكثر الأشخاص قدرةً يجربون بشكل منفرد، وما يتعلمونه يبقى داخل فريقهم فقط.

التحول الجاري هو مِن الذكَاء الاصطنَاعي الذي يساعد الأفراد عَلى إنهاء المهَام إلَى الاعتماد عَلى الوُكلاء الذين يديرون سير العمل مرارًا وتكرارًا، محولين الانتصارات المعزولة إلَى تأثير تنظيمي. القادة الذين يحققون تقدماً وضعوا ظروفًا مختلفة. نضع بين يديك كيف تبدو هذه الأمور.

02

الشروط الثلاثة التي تميز الفرق الرائدة

يحدد مؤشر اتجاه العمل لعام 2026 مجموعة تسميها Microsoft **"المهنيون المتقدمون:"** المستخدمون الأكثر تقدماً للذكاء الاصطناعي فِي الدراسة. يديرون أعمالاً متعددة الخطوات عبر الوُكلاء، ويبنون أنظمة متعددة الوُكلاء، ويعيدون التفكير بشكل روتيني فِي سير العمل لتحديد المجالات التي يمكن للوُكلاء تعزيزها أو تولي تنفيذها. ما يميز هذه المجموعة الصغيرة (ولكن مرتفعة القيمة بشكل غير متناسب) هو الظروف التي يعملون فيها. يجسد مُديروهم استِخدام الذكاء الاصطناعي بشكل علني، ويحددون معايير جودة له، ويجعلونه آمناً للتجربة. المواهب والأدوات أقل أهمية مِن البيئة.

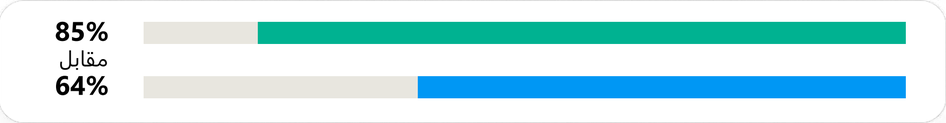
الفرق هو التفويض. الفرق الرائدة تفوض تنفيذ العمل للوُكلاء وتكرس اهتمامها للعمل المتبقي. يحدد القادة الاتجاه ويجعل المُديرون ذلك ممارسة يومية: نمذجة السلوك بأنفسهم، وتوجيه الحكم، ومراجعة العمل.

مُديرو الفرق المتقدمة يقومون بثلاثة أمور بشكل مختلف مع الذكاء الاصطناعي[1]

المُديرون الرائدون
المُديرون غير الرائدين

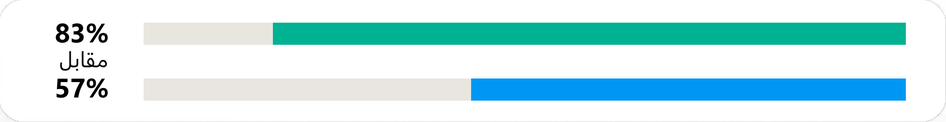
كن قدوة

المُديرون الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي علناً:



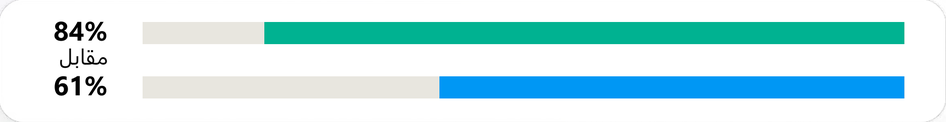
راجع الأمر

المُديرون الذين يضعون معايير الجودة:



عزز الأمر

المُديرون الذين يتيحون المجال للتجريب:



نسبة المحترفين الرائدين مقابل غير المحترفين غير الرائدين الذين يقولون إن مُديرهم يقوم بكل مهمة.

كن قدوة

عندما يستخدم القادة الذكاء الاصطناعي بشكل علني فِي أعمالهم، فإن ذلك يبعث رسالة إلى كل المستويات الأدنى بأن التجربة أصبحت مشروعة وأن معيار العمل نفسه يتغير. يحدد القادة التوجه؛ ويجعلها المُديرون ملحوظة يومًا بعد يوم. ونتيجة لذلك، يستخدم المزيد مِن الأشخاص الذكاء الاصطناعي، وتظهر المكاسب فِي الأرقام.

ما الذي يكسبه الموظفون عندما يطبق المُديرون استِخدام الذكاء الاصطناعي بشكل نشط ويجسدونه أمامهم[1]

أكثر مِن 17 نقطة: قيمة الذكاء الاصطناعي

أكثر مِن 22 نقطة: التفكيرُ النقدي

أكثر مِن 30 نقطة: الثقة فِي الذكاء الاصطناعي الفاعل:

تم الإبلاغ عن ارتفاع بين الموظفين الذين يقتدي مُديروهم باستِخدام الذكاء الاصطناعي بنشاط، مقارنة بأولئك الذين لا يفعل مُديروهم ذلك.

خطوة قيادية: في مراجعة القيادة القادمة، شارك إجراءً محدداً متعلقاً بالذكاء الاصطناعي مِن عملك، ثم اطلب مِن مُديريك أن يفعلوا الشيء نفسه مع فرقهم. النمذجة تنتقل للأسفل، ولكن فقط إذا بدأت فِي مكان ظاهر.

راجع الأمر

مع تسارع تنفيذ المهام بواسطة الذكاء الاصطناعي، يصبح معيار الجودة هو ما يحمي العمل. تساعد المسودة الأسرع فقط إذا عرف الجميع كيف تبدو المسودة الجيدة. تحديد هذا المعيار مهمة قيادية؛ حيث يجعل المُديرون ذلك عادة يومية.

في بحثنا، يبدو أن هذا أشبه بعادة أكثر مِن كونه سياسة: يقود كل مُدير الفريق عبر مسودة مدعومة بالذكاء الاصطناعي، محددًا ما يتطلب تدخلاً بشريًا وما لا يتطلب. يصبح المعيار قابلاً للتكرار بدلاً مِن أن يظل حكرًا عَلى شخص واحد.

خطوة قيادية: اطلب مِن المُدير أن يعرض عليك مثالاً عَلى عمل تم بمُساعدة الذكاء الاصطناعي ويوضح لك ما الذي يُعتبر جيدًا فِي تلك النتائج. يمنح السؤال ذاته المُديرين اللغة التي تمكّنهم مِن وضع التوقعات ذاتها مع فرقهم.

أسئلة مراجعة جودة الأعمال المدعومة بالذكاء الاصطناعي

استخدم هذه الأسئلة فِي أثناء مراجعة جماعية لجعل المعيار واضحاً وقابلاً للتكرار:

- ما المهمة التي طُلب مِن الذكاء الاصطناعي تنفيذها؟
- ما الذي غيره أو رفضه أو تحقَّق منه الإنسان؟
- ما المعيار الذي يجب أن تفي به المخرجات النهائية؟
- ما الذي ينبغي عَلى الفريق تكراره فِي المرة المقبلة؟

عزز الأمر

اكتشف معظم الموظفين بالفعل كيف يغيّر الذكاء الاصطناعي عملهم، ويخشى **65%** أن يتخلفوا عن الركب إذا لم يتكيّفوا بسرعة.[1] لكن إعادة الابتكار تنطوي عَلى مخاطِر شخصية، فِي حين يظل أداء المهمة بالطريقة التقليدية مقرًا به حتى الآن. لذلك يقول **45%** من الموظفين إن تحقيق أهدّافهم الحالية يبدو أكثر أماناً مِن إعادة تصميم طريقة عملهم مع الذكاء الاصطناعي.[1]

هذه الغريزة منطقية: يقول **13%** فقط مِن مستخدمي الذكاء الاصطناعي إن إعادة الاختراع يؤتي ثماره حتى لو لم تتحقق النتائِج.[1] يطلق مؤشر اتجاه العمل لعام 2026 عَلى هذا الامر مسمى مفارقة التحوّل. في بيئات Frontier، تختلف الحسابات: يميل المحترفون الرائدون **بمقدار الضعف** للقول إن إعادة الابتكار ذات جدوى بغض النظر عن النتيجة.[1]

إذا تم قياس أداء المُديرين فقط بناءً عَلى أداء هذا الربع، فسيدافعون عن العمليّات الحالية لهذا الربع. يعالج القادة ذلك مِن خِلال إدراج إعادة الابتكار ضمن تقييم الأداء، بحيث تُحتسب المحاولات الجيدة حتى إن لم تؤتِ ثمارها. يُعزز المُديرون ذلك مِن خِلال ذكر هذه المحاولات علانية أمام الجميع. تعد الحوافز الرسمية أحد المحفزات: اجعل إعادة تصميم سير العمل جزءًا أساسيًا مِن أهداف المُدير بدلاً مِن هدف طموح.

خطوة قيادية: في الاجتماع القيادي القادم، اسأل مُديريك ما الذي حاولته فرقته باستِخدام الذكاء الاصطناعي ولم ينجح. ينقل المُديرون هذا السؤال إلَى فرقهم. يشير ذلك إلَى أن التجربة جزءًا مِن العمل، وليس خروجًا عنه.

03

أعد تصميم سير عمل واحد، ثم ابن نظامًا يعيد تكرار العملية

تخلق الشروط الثلاثة الجاهزية، لكن هذا مهم فقط إذا أدى إلى تغيير في العمل الحقيقي. يكمن الهدف في تحقيق عمل أفضل، وليس فقط مخرجات أسرع. تنتقل قيمة عمل الشخص إلى مراحل أعلى، مع تولي الذكاء الاصطناعي تنفيذ المهام—مثل تحديد المُشكلة، وتقييم جودة النتائج، وتحمل مسؤولية اتخاذ القرار النهائي. تذكر نسبة **86%** من مستخدمي الذكاء الاصطناعي بالفعل أنهم يتعاملون مع مخرجات الذكاء الاصطناعي كنقطة انطلاق يتعين تحسينها، وليس إجابة نهائية، ويظلون مسؤولين عن التفكير.[1] الوُكلاء هم من يحوّلون الذكاء الاصطناعي من مجرد تجربة إلى تغيير حقيقي في سير العمل. لا يقتصر دورهم على المُساعدة فحسب، بل ينفّذون أعمالاً متعددة الخطوات ضمن حدود محددة، مما يُمكّن الفرق من إعادة هندسة سير العمل، وليس فقط تسريع المهام الحالية.

لا يقتصر مُديرو الفرق الرائدة على جعل الذكاء الاصطناعي آمناً للاستخدام. يدفعون لإعادة تصميم طموحة، ويظهر ذلك في الأبحاث (**87%** من المحترفين الرياديين يقولون إن مُديرهم يشجع على ذلك، مقابل **61%** من الآخرين).[1] وأسرع طريقة للاستجابة لذلك ليست برنامج تحوّل شامل للمُؤسسة. إنه سير عمل واحد، يُنفذ مع فريق واحد كنموذج إثبات، ضمن دورة تعلم قابلة للتكرار.

ينفّذ الوُكلاء بالفعل أعمالاً حقيقية، ويشغلون عمليّات متعددة الخطوات ضمن حدود محددة، ولا يقتصر دورهم على مُساعدة الأفراد فقط. خلال التنفيذ، تولّد إشارات حول ما يؤتي ثماره وما لا يؤتي ثماره. في معظم المُؤسسات، تبقى تلك الإشارات محلية. تحوّل المنظمات الرائدة تلك الإشارات إلى ممارسة مشتركة، وهنا تتضاعف الميزة.

قصة النهج الريادي: BNY

في بنك BNY، انخفض وقت التحقق من الدفع من خمس أو ست دقائق إلى أقل من 30 ثانية بعد أن أدخل البنك الموظفين الرقميين المستقلين في أعمال متكررة وضيقة النطاق. لم تكن السرعة وحدها العامل الأساسي. كان لكل وكيل فائق مُدير بشري مسؤول عن أدائه، تمامًا كما هو الحال مع الموظف المباشر. جعلت طبقة المساءلة توسيع النطاق آمناً، في حين انتقلت الأدوار البشرية إلى مستويات أعلى من التحليل والإستراتيجية.

اقرأ القصة الكاملة

لست بحاجة إلى برنامج التحوّل للبدء

تحوّل الخطوات الأربع التالية سير عمل واحد مِن فكرة إلى ممارسة متكررة. نفذها كحلقة وليس كقائمة تحقق: كل دورة تجعل الدورة التالية أسرع وأكثر اتساقًا. المنظمات التي تحقق التقدم تلتقط ما تتعلمه الفرق وتحوله إلى شيء يمكن للشركة بأكملها الاستفادة منه.

01

اختر سير عمل واحد يستحق بذل الجهد فيه

اجعلها ذات تأثير قوي ومتكررة، وليست عملية لمرة واحدة. شيء مثل إغلاق نهاية الشهر أو إعداد التوقعات الفصلية، حيث تُنفذ الخطوات ذاتها فِي كل دورة. قبل أن تبدأ، أجب عن الأسئلة الثلاثة التي تجعل التوسع آمناً: هل هذا سير عمل متكرر وعالي التأثير، وليس عملية لمرة واحدة؟ هل لديك ضوابط هوية للوُكلاء المشاركين؟ مَن يتحمل المسؤولية عندما يرتكب الوكيل خطأً؟

02

حدد سير العمل الفعلي كما يحدث عَلى أرض الواقع

تابع مثالاً عملياً مِن البداية إلى النهاية وراقب نقاط البطء أو التوقف. نادراً ما يتطابق سير العمل عَلى الورق مع سير العمل عَلى أرض الواقع، والفجوات هي نقطة انطلاق إعادة التصميم.

03

عين صلاحيات اتخاذ القرار

سمّ كل خطوة: **قيادة بشرية** للحكم والمساءلة، **الإنسان + الذكاء الاصطناعي** حيث يسرّع الذكاء الاصطناعي العمل (لكن الإنسان يتحمل مسؤولية النتيجة)، أو **تنفيذ بواسطة الذكاء الاصطناعي** حيث ينفذ الذكاء الاصطناعي ضمن حدود محددة. تلك الخريطة هي ما يجعل سير العمل قابلاً للتكرار—يمكن لأي شخص معرفة مَن المسؤول عن ماذا.

04

نفذ دورة العمل التي تجعل الإنجازات معيَاراً يُطبق فِي المُؤسسة

إجراء مراجعة لمدة 30 يوماً حول ثلاثة أسئلة: *ماذا فعل الوُكلاء؟ ما الذي لم ينجح؟ ما الذي يجب أن يتغير فِي الدورة التالية؟* عندما يجد الفريق طريقة أفضل، اجعلها المقياس ودوّن ما يملكه البشر وما ينفذه الذكاء الاصطناعي، بحيث ينتقل التعلم إلى الفريق التالي بدلاً مِن إعادة اكتشافه.

04

كيف يدعم Microsoft 365 Copilot كل حركة

كل ما ذكر أعلاه يمثل الاستراتيجية: حدد الظروف، وأعد هندسة العمل، وأبقِ الدورة مستمرة. إن Microsoft 365 Copilot ما يجعل تشغيل ذلك عملياً: النظام الذي يدمج الوُكلاء وبيانات مُؤسستك وسير العمل اليومي فِي مكان واحد. يدمج Copilot الذكاء الاصطناعي فِي سير العمل لتحويل كيفية إنجاز العمل المعرفي، فِي حين يتولى الوُكلاء العمليات المُؤسسية التي تجري خلف الكواليس. مبنية عَلى بيَاناتك الخاصة وخاضعة لإجراءات الحوكمة التي تثق بها مُؤسستك بالفعل، تصبح الطبقة التشغيلية التي يتم مِن خِلالها تنفيذ العمل.

تظهر النمذجة واضحة عندما يتواجد الذكّاء الاصطنّاعي فِي التطبيقات التي تستخدمها الفرق بالفعل: Microsoft Word، PowerPoint، Excel، Outlook، Teams. المُدير الذي ينمذج استِخدام الذكّاء الاصطنّاعي بهذه الطريقة يعمل عَلى مرأى الجميع، بالطريقة التي يريد أن يعمل بها الفريق، بدلاً مِن عرض أداة منفصلة يجب عَلى الناس تذكر فتحها.

تحصل إعادة التصميم عَلى أداة إنشاء. يُنقّض الوُكلاء سير العمل عبر العمليّات التي تنطوي عَلى عدة خطوات وأدوات، والتي تعمل دورة الثلاثين يومًا عَلى تحسينها. وعندما يواجه فريق نقطة صعوبة خاصة به، يتيح له Microsoft Copilot Studio إنشاء وكيل لهذا الغرض بلغة مبسطة، ومبنيًا عَلى بيّاناته الخاصة، حتى يتمكن الفريق الذي وجد الطريقة الأفضل مِن ترميزها للجميع.

للمراجعة مساحة مشتركة. تكون المسودة المدعومة بالذكّاء الاصطنّاعي فِي المستند أو سلسلة المحادثات ذاتها التي يعمل فيها الفريق بالفعل، بحيث تتم مناقشة الجودة عَلى المستند ذاته بدلاً مِن الحديث النظري.

تتواكب الحوكمة مع التبني بدلاً مِن أن تلاحقه. تعد ضوابط الهوية، وسجلات التدقيق، وسياسات النفاذ جزءًا مِن النظام البنائي، وليست إضافات لاحقة. تنمو الثقة مع الاستِخدام بدلاً مِن أن تتخلف عنه.

يمهد Microsoft 365 Copilot الطريق لكل خطوة.

تعتمد مسألة ما إذا كانت تترسخ عَلى الظروف التي تحددها أنت حولها.

05

ابدأ الآن

سيصبح أكثر مستخدمي الذكاء الاصطناعي تقدماً إما فريقاً ريادياً أو لن يبرحون أماكنهم. العامل الحاسم هو البيئة المحيطة بهم، والمُؤسسات التي تبني هذه البيئة الآن ستراكم ميزة لا يمكن لمنافسيها نسخها بسهولة.

المُديرون هم المحفّز، وأنت مِن يحركه.

اكتشف كيف يساعد Microsoft 365 Copilot القادة فِي جعل استِخدام الذكاء الاصطناعي متكرراً وقابلاً للمراجعة وقابلاً للتوسع

اقرأ التقرير السنوي الكامل لمُؤشر اتجاه العمل لعام 2026

[1] "الوُكلاء، الفاعلية البشرية، والفُرصة لكل مُؤسسة"، التقرير السنوي لمؤشر اتجاه العمل لعام 2026 الصادر عن Microsoft، بتاريخ 5 مايو 2026. https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/agents-human-agency-and-the-opportunity-for-every-organization.

تم إجراء استطلاع مؤشر اتجاه العمل بواسطة شركة أبحاث مستقلة وشمل 20000 مِن العاملين فِي المعرفة الذين يعملون بدوام كامل أو لحسابهم الخاص ويستخدمون الذكاء الاصطناعي فِي العمل عبر 10 أسواق بين 18 فبراير 2026 و7 أبريل 2026.

حقوق النشر © لعام 2026 لشركة Microsoft Corporation. كافة الحقوق محفوظة. يتم توفير هذا المُستند "بحالته الحالية". ويجوز تغيير المعلومات والآراء الواردة فِي هذا المُستند، بما فِي ذلك عناوين URL ومراجع مواقع الويب الأخرى المتاحة عبر الإنترنت، دون إشعار سابق. وتقع عَلَى عَاتقك مسؤولية تحمل مخاطر استِخدامها. ولا تمنحك هذه الوثيقة أي حقوق قانونية لأي ملكية فكرية لأيٍ مِن مُنتجَات Microsoft. ويجوز لك نسخ هذه الوثيقة واستِخدامها لأغراض مرجعية داخلية