

استعادة السيطرة: يستخدم الموظفون التكنولوجيا لاستعادة السيطرة

الذكاء الاصطناعي هو أداة أساسية للتطوير الوظيفي



حرصًا على استعادة السيطرة على حياتهم، يلجأ الناس إلى التكنولوجيا للمساعدة في تحديد مستقبلهم.

على مدى السنوات الثلاث الماضية، استكشفنا العلاقة المتغيرة بين الناس والتكنولوجيا في العمل - كيف تؤثر على تفكيرنا، وعلاقاتنا، وصحتنا العقلية. لكن ماذا عن تأثير التكنولوجيا على مستقبلنا؟ وفي نجاحنا وكيف ستساعدنا التكنولوجيا في التنقل في عالم العمل المتغير هذا الذي انقلب مؤخرًا رأسًا على عقب؟

لقد غير الوباء العالمي كل شيء: أين نعمل، وكيف نعمل، ولماذا نعمل ومع من نعمل. لقد أُجبرت المنظمات والموظفون على التكيف مع المواقف الخارجة عن سيطرتهم، وإيجاد استراتيجيات للبقاء واقفة على قدميهم، والحفاظ على وظائفهم، والحفاظ على عزلة التباعد الاجتماعي بعيدًا.

بينما نستعد لعام ٢٠٢٢، يتوق الموظفون لاستعادة السيطرة على مستقبلهم، وقد أعاد الكثيرون تقييم معنى النجاح بالنسبة لهم. لقد مكنتنا التكنولوجيا من مواجهة أصعب التحديات في التاريخ الحديث، ولكن يبقى السؤال: ما هو الدور الذي سيلعبه في مكان عملنا في المستقبل؟





لمعرفة ذلك، دخلت أوراكل في شراكة مع Workplace Intelligence لاستطلاع آراء ١٤,٦٣٩ موظفًا ومديرين ومديري موارد بشرية ومديرين تنفيذيين في C-Suite في ١٣ دولة. كشفت النتائج هذا العام عن تحولات في التفكير. كانت بعض النتائج الأكثر إثارة للدهشة كما يلي:



٨٢%

من الناس يعتقدون أن الروبوتات يمكن أن تدعم حياتهم المهنية بشكل أفضل من البشر

٨٥%

يريدون التكنولوجيا للمساعدة في تشكيل مستقبلهم

وجدنا أيضًا أن:

٨٥%

من الموظفين غير راضين عن دعم صاحب العمل في حياتهم المهنية

٨٧%

يعتقدون أن شركتهم يجب أن تبذل المزيد للاستماع إلى احتياجاتهم

مع استمرار الناس في التفكير فيما يهتمهم حقًا في الحياة، فإن الأمر متروك للمؤسسات للتقدم وتقديم الأدوات المناسبة لمساعدة موظفيها على النجاح. أولئك الذين لا يفعلون ذلك سوف يخاطرون بفقدان أعظم أصولهم: موظفيهم.

الاستنتاجات الرئيسية

استمر الوباء في التأثير على القوى العاملة العالمية
في عام ٢٠٢١

٨٠٪

يقول إن العام الماضي كان له تأثير سلبي عليهم، حيث عانى الكثير منهم مالياً، ويعانون من تدهور الصحة العقلية والافتقار إلى الحافز المهني.

الناس حريصون على استعادة السيطرة على حياتهم

٨٣٪

يريدون إجراء تغييرات وظيفية خلال العام المقبل، ويريد ٩٣٪ إجراء تغييرات في حياتهم الشخصية.

شعر الناس بأنهم "عالقون" وغير قادرين على
المضي قدماً

٧٥٪

شعروا بأنهم عالقون في حياتهم المهنية وشعر ٧٦٪ أنهم عالقون في حياتهم الشخصية.

عقبات كبيرة تمنع الناس من تغيير وظائفهم

٧٦٪

يواجهون عقبات بما في ذلك الصعوبات المالية، وعدم معرفة ما هو التغيير الوظيفي المنطقي وانعدام الثقة بالنفس.



الاستنتاجات الرئيسية

بارقة أمل في السماء المكفهرة
وجد الناس الوقت للتفكير

٩٣%

استفادوا من العام الماضي للتفكير في حياتهم الشخصية
والمهنية والتفكير في المستقبل.

لا تفعل الشركات ما يكفي لدعم القوى العاملة لديها

٨٥%

غير راضين عن الدعم الوظيفي لصاحب العمل، ويقول ٨٧٪ أن
على شركتهم بذل المزيد من الجهد للاستماع إلى احتياجاتهم.

تم إعادة تعريف النجاح

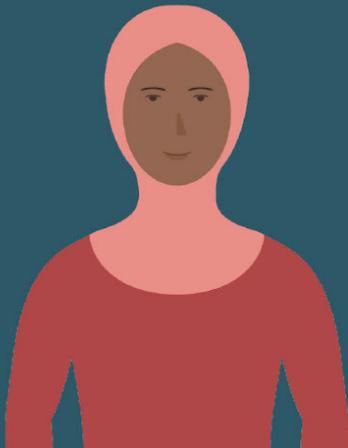
٨٨%

يقولون أن معنى النجاح قد تغير بالنسبة لهم. أصبح التوازن
بين العمل والحياة والصحة العقلية والمرونة من أهم الأولويات
الآن.

يلجأ الموظفون إلى الذكاء الاصطناعي للحصول على المساعدة

٨٢%

يعتقدون أن الروبوتات يمكن أن تدعم حياتهم المهنية بشكل
أفضل من البشر، و ٨٥٪ يريدون التكنولوجيا للمساعدة في
تحديد مستقبلهم.



منهجية المسح



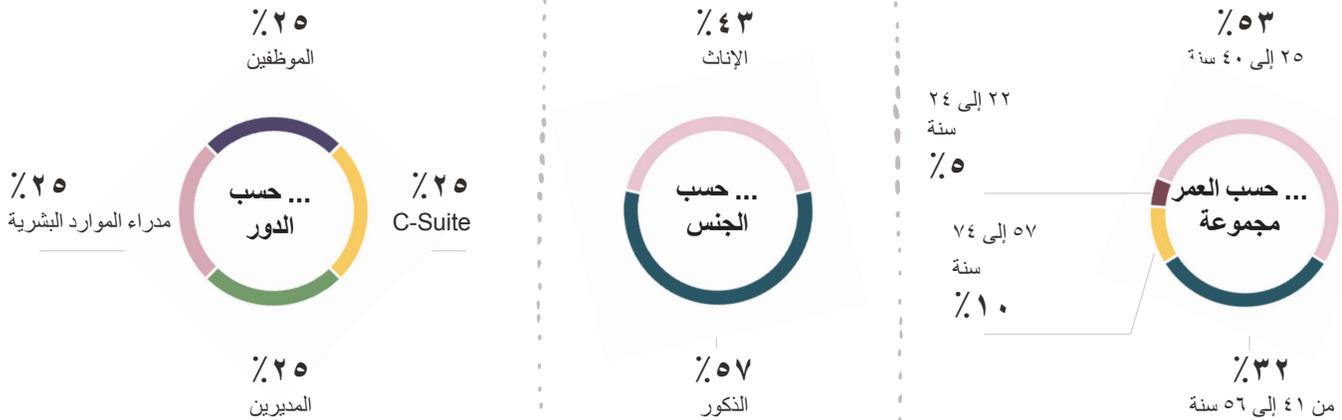
تستند نتائج البحث إلى استطلاع أجرته شركة Savanta، Inc. في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة والإمارات العربية المتحدة وفرنسا وهولندا وألمانيا والبرازيل والهند واليابان وكوريا الجنوبية وسنغافورة وأستراليا بين ٢٧ يوليو و ١٧ أغسطس ٢٠٢١. في هذا الاستطلاع، سُئل ١٤٦٣٩ من كبار المسؤولين التنفيذيين ومديري الموارد البشرية والمديرين والموظفين بدوام كامل عن تأثير فيروس كورونا على مكان العمل والذكاء الاصطناعي والتطوير الوظيفي واعتماد الذكاء الاصطناعي في مكان العمل. استهدفت الدراسة الموظفين بدوام كامل الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٢ إلى ٧٤ عامًا. تم تجنيد المشاركين من خلال عدد من

المشاركون حسب البلد

ايلارتسأ	1,015	اينامأ	1004
نيصلأ	1,023	اسنرف	1,010
دحتملأ تيبرعل تارامإلا	1,028	ادنلوه	1,010
دنلأ	1,032	ارتلجنإ	1,011
ليزاربلأ	1,058	قروفاغنس	1,013
دحتملأ تايالولا	2,407	نابايلا	1,014
		ايروك	1,014

الآليات المختلفة من خلال مصادر مختلفة للانضمام إلى اللجان والمشاركة في أبحاث السوق. اجتاز جميع أعضاء اللجنة بنجاح عملية تسجيل مزدوجة وحصلوا، في المتوسط، على ٣٠٠ نقطة بيانات تعريفية قبل المشاركة في الاستطلاعات. تمت دعوة المشاركين عبر البريد الإلكتروني وتلقوا حافزاً مالياً صغيراً للقيام بذلك.

نتائج أي عينة تخضع لاختلافات في أخذ العينات. حجم النباين قابل للقياس ويتأثر بعدد المقابلات ومستوى النسب المئوية التي تعبر عن النتائج. في هذه الدراسة بالذات، الاحتمالات هي ٩٥ من ١٠٠ أن نتيجة المسح لا تختلف، زائد أو ناقص، بأكثر من ٠,٨ نقطة مئوية من النتيجة التي يمكن الحصول عليها إذا أجريت المقابلات مع جميع الأشخاص في الكون الذين يمثلهم العينة.



اتضح أن عام ٢٠٢١ كان عامًا آخر صعبًا بالنسبة للعمال

ترك عام من الإغلاق القوة العاملة العالمية تشعر بالوحدة وبعيدًا عن السيطرة وخارجة عن السيطرة. وجد بحثنا أن ٨ من كل ١٠ أشخاص يقولون إن العام الماضي كان له تأثير سلبي عليهم، وكثير منهم يعانون ماليًا، ويعانون من تدهور الصحة العقلية والوحدة، ويفتقرون إلى الحافز المهني والشعور بالانفصال عن حياتهم الخاصة.

ولعل الأهم من ذلك هو حقيقة أن ٥٢٪ من المشاركين قالوا إن لديهم مشاكل نفسية في العمل في عام ٢٠٢١ أكثر مما كانت عليه في عام ٢٠٢٠. ويقول ٦٢٪ إنهم عانوا في عام ٢٠٢١ من توتر وقلق في العمل أكثر من أي عام سابق. هذه النتائج هي تذكير قائم بأننا ما زلنا في قبضة الوباء، ويمكن الشعور بتداعياته لسنوات قادمة.

وجد الاستطلاع الذي أجريناه أيضًا أن الناس شعروا بفقدان السيطرة على العديد من جوانب حياتهم خلال العام الماضي. يشعر حوالي ٤ من كل ١٠ مشاركين بأنهم يفقدون السيطرة على مستقبلهم وحياتهم الشخصية وحياتهم المهنية وعلاقاتهم. في الواقع، منذ بداية الوباء، تضاعف عدد الأشخاص الذين شعروا بضعف السيطرة أو انعدام السيطرة على حياتهم الشخصية والمهنية.

بالإضافة إلى ذلك، قال ثلاثة أرباع المجيبين إنهم شعروا بأنهم عالقون في حياتهم الشخصية والمهنية في العام الماضي. كان الكثير منهم غارقين في القلق والارتباك من كل ما كان يحدث. أشار خمسة وعشرون بالمائة إلى أن نقص فرص النمو في أعمالهم كان سببًا للقلق. وفي الوقت نفسه، يشعر ٢٠٪ أن مهاراتهم قد عفا عليها الزمن وبخشي ٤٥٪ أن النجاح في مجال الروبوتات والتكنولوجيا سيجعل مهاراتهم زائدة عن الحاجة في المستقبل.

٨٠٪

من المشاركين يقولون إن العام الماضي
أثر عليهم بشكل سلبي

٢٩٪ عانوا من صعوبات مالية

٢٨٪ تدهورت صحتهم العقلية

٢٦٪ شعروا بالوحدة أكثر من أي عام مضى

٢٥٪ افتقروا إلى الحافز لمتابعة أهدافهم
المهنية

٢٣٪ شعروا بالانفصال عن حياتهم
الشخصية

ليس من المستغرب أن يقول معظم الناس أن الشعور بالعجز في أحد مجالات حياتهم قد أثر أيضًا على أجزاء أخرى من حياتهم. على سبيل المثال، وجدنا أن ٧٠٪ ممن شملهم الاستطلاع قالوا أن الشعور بالتعثر في حياتهم المهنية كان له تأثير سلبي على حياتهم الشخصية: ٤٠٪ قالوا إنها أضافت التوتر والقلق إلى حياتهم الشخصية، و ٢٩٪ قالوا إنها ساعدتهم على الشعور بالضيق على المستوى الشخصي، و ٢٧٪ قالوا إنها أخذت الانتباه بعيدًا عن حياتهم الشخصية. على الرغم من أن حياتنا المهنية والشخصية كانت دائمًا متشابكة، إلا أنه من الواضح أن الحدود بين العمل والحياة أصبحت غير واضحة حتى مع تبني المزيد من الأشخاص نماذج العمل البعيدة أو الهجينة.



٧٥٪ شعروا بأنهم "عالقون" في حياتهم المهنية، وهذا هو السبب:

- لم يكن لديهم فرص للنمو الوظيفي (٢٥٪)
- شعروا بالإرهاق الشديد لإجراء التغييرات (٢٢٪)
- شعروا أن مهاراتهم قد عفا عليها الزمن بسبب بيئة العمل المتغيرة (٢٠٪)

٧٦٪ شعروا بأنهم "عالقون" في حياتهم الشخصية. وهذا هو السبب:

- شعروا بالقلق على مستقبلهم (٣١٪)
- شعروا بأنهم محاصرون في نفس الروتين (٢٧٪)
- شعروا بالوحدة والعزلة (٢٦٪)

الناس مستعدون لبداية جديدة

على الرغم من أن ٨٠٪ من الناس قد تأثروا سلبيًا بالوباء، إلا أن هناك جانبًا مضيئًا: ٩٣٪ استخدموا العام الماضي للتفكير في حياتهم الشخصية والمهنية والتفكير في مستقبلهم. بالنسبة للعديد من الأشخاص، سيكون الهدف خلال العام المقبل هو الخروج من المأزق الذي وجدوا أنفسهم فيه خلال الوباء وبدء فصل جديد في حياتهم. في الواقع، يشعر الناس بثقة أكبر مع اقتربنا من عام ٢٠٢٢، حيث يشعر ٧٤٪ بأنهم يتحكمون في حياتهم العملية و ٧٧٪ يشعرون بأنهم يسيطرون على حياتهم الشخصية.

مسليين بهذا الشعور الجديد بالثقة، يقول ٨٣٪ من الناس أنهم يريدون تغيير مهنتهم في العام المقبل، و ٩٣٪ يريدون إجراء تغييرات في حياتهم الشخصية. في العمل، يرغب ٤٣٪ من الأشخاص في اكتساب مهارات جديدة ومواصلة تعليمهم، ويريد ٣٤٪ ترقية أو زيادة، ويطمح ٢٣٪ إلى تولي منصب جديد داخل شركتهم. في حياتهم الشخصية، يرغب ٥٥٪ من الأشخاص في تحسين صحتهم ولياقتهم البدنية، ويأمل ٤١٪ أن يسافروا أكثر، ويرغب ٣٣٪ في أن يكونوا أكثر اجتماعية، و ٣٣٪ حريصون على وضع علامات على عناصر من قائمة أمنياتهم.

بالإضافة إلى النظر في الخطط والأهداف المستقبلية، فقد استغرق الناس أيضًا وقتًا للتفكير فيما يعنيه "النجاح" حقًا بالنسبة لهم. ما يقرب من ٩ من كل ١٠ مشاركين يقولون إن معنى النجاح قد تغير وأن الأمر يتعلق الآن بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وأن يكونوا في صحة عقلية جيدة وأن يتمتعوا بالمرونة في العمل. يقول ٢٩ في المائة أن الحصول على وظيفة مجدية هو الآن أكثر أهمية بالنسبة لهم من الراتب العادي.

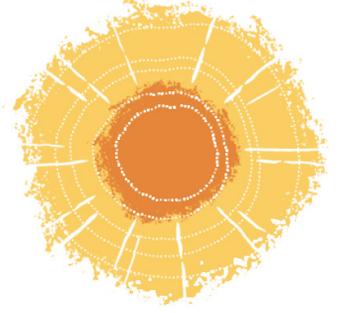
رغبة عالمية في التغيير

أكثر من

٨٠٪

من القوى العاملة العالمية يرغبون في إجراء تغييرات في حياتهم الشخصية والمهنية في العام المقبل





كيف أعاد الوباء تعريف "النجاح" إعادة تعريف النجاح في عالم ما بعد الوباء



٨٨٪

من أفراد العينة أفادوا بأن معنى كلمة "نجاح" قد تغير في العام الماضي

٤٢٪ يقولون إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة هو عامل أكثر أهمية في تحقيق النجاح في الوقت الحالي

٣٧٪ يقولون إن وضع صحتهم العقلية أولاً يساهم بشكل أكبر في نجاحهم في الوقت الحالي

٣٣٪ يقولون إن النجاح في الوقت الحالي يعني المرونة في تحديد متى وأين يعملون

٢٩٪ يقولون إن الحصول على وظيفة مجدية يساهم في نجاحهم الآن أكثر من الراتب العادي

تشير هذه النتائج بوضوح إلى أن للعمال الآن أولويات مختلفة جدًا عما كانت عليه قبل الجائحة. يعيد الناس النظر في نوع صاحب العمل الذي يريدون العمل من أجله، وما الذي يبحثون عنه في حياتهم المهنية، ومدى الأهمية التي يعلقونها على صحتهم ورفاهيتهم. تحتاج الشركات إلى مراعاة هذا التحول في العقلية عند إعادة التفكير في الشكل الذي سيبدو عليه مكان العمل بعد الوباء بالنسبة لموظفيها. يتضمن ذلك النظر في مدى دعمهم للموظفين، وكثير منهم حريصون على البدء في المضي قدمًا في حياتهم مرة أخرى.

على الرغم من أن دافع الناس لتغيير مهنتهم مرتفع، إلا أن أصحاب العمل قد لا يقدمون الدعم المناسب

رغبة الناس في التغيير وصلت إلى أعلى مستوياتها على الإطلاق. في الاستطلاع الذي أجريناه، قال ٨٣٪ من القوى العاملة العالمية أنهم يريدون التقدم في حياتهم المهنية أو تغيير حياتهم المهنية في العام المقبل، و ٧٣٪ متحمزون للقيام بذلك. ومع ذلك، يواجه ٧٦٪ عقبات كبيرة في طريقهم بما في ذلك الصعوبات المالية، وعدم معرفة التغيير الوظيفي المجدي بالنسبة لهم، وعدم الشعور بالثقة الكافية للتغيير وعدم وجود فرصة للنمو في المستقبل داخل شركتهم.

هذه العقبات حقيقية، والحقيقة هي أن دعم صاحب العمل غير الكافي يمكن أن يكون التحدي الأكبر الذي يمنع الموظفين من التقدم في حياتهم المهنية. هناك ٨٥٪ من الناس غير راضين عن دعم شركاتهم، ويرغبون في أن تمنحهم هذه الأخيرة المزيد من فرص التعلم وتنمية المهارات، ورواتب أعلى، وفرص لتولي مناصب أو مشاريع جديدة، والمرونة والتكنولوجيا لمساعدتهم على المضي قدماً في حياتهم المهنية.

٨٥٪

من الأشخاص غير راضين عن دعم صاحب العمل لحياتهم المهنية — وهذا ما يبحثون عنه:



يريد الناس التقدم في حياتهم المهنية؛ لدرجة أن أكثر من النصف سيتنازلون عن مزايا مثل الإجازات أو المكافآت المالية مقابل المزيد من فرص التطوير الوظيفي. بالنسبة للمؤسسات، يجب أن يكون هذا بمثابة إنذار على أنها قد لا تقدم دعماً كافياً لموظفيها. في الواقع، يعتقد ٨٧٪ من الأشخاص أن شركاتهم يجب أن تبذل المزيد من الجهد من أجل الاستماع إلى احتياجات القوى العاملة لديها. ومع قيام الكثير من الأشخاص بإعادة تقييم أولوياتهم ومستقبلهم، بما في ذلك ما إذا كانوا سيبقون مع صاحب العمل الحالي، لم يكن هناك وقتاً مناسباً أكثر بالنسبة للشركات لاتخاذ تدابير.

سيقدم الناس تضحيات كبيرة من أجل الحصول على المزيد من فرص التطوير الوظيفي

٥٢٪ سيمنحون إجازة

٥١٪ سيتنازلون عن مكافأة مالية

٤٣٪ سيتنازلون حتى عن جزء من رواتبهم



يلجأ الموظفون إلى التكنولوجيا لتوجيه مستقبلهم ومسيرتهم المهنية

يعد توفير تقنيات جديدة لدعم القوى العاملة إحدى الطرق الأساسية التي يمكن للمؤسسات من خلالها دعم موظفيها. في عام ٢٠٢٠، فوجئنا بأن معظم القوى العاملة العالمية ستكون منفتحة على البحث عن دعم الصحة العقلية من الروبوتات بدلاً من البشر. أردنا هذا العام أن نعرف ما إذا كان الناس سيكونون مستعدين لاستخدام التكنولوجيا للمساعدة في تحديد مستقبلهم.

هذه خطوة كبيرة للأمام: تقديم دعم الصحة العقلية هو مسعى مختلف تمامًا عن مساعدة الناس على اتخاذ قرارات مهمة في الحياة. لكن ما أثار دهشتنا، أننا وجدنا أن الغالبية العظمى من المشاركين سيعتمدون على روبوت لإرشادهم. في الواقع، يريد ٨٥٪ أن تساعد التكنولوجيا في تحديد مستقبلهم، ويعتقد ٨٢٪ منهم أن الروبوتات يمكنها دعم تطور حياتهم المهنية بشكل أفضل من البشر. بالإضافة إلى ذلك، سيقوم ٧٥٪ منهم بإجراء تغييرات على حياتهم بناءً على توصيات الروبوتات.



٨٥٪

من الناس يريدون أن تساعدهم التكنولوجيا على رسم
مستقبلهم، ويعتقد ٨٢٪ أن الروبوتات يمكن أن تدعم
تطور حياتهم المهنية بشكل أفضل من البشر

هذه النتائج ملحوظة وتبين بوضوح أن انفتاح الناس على الحلول المبتكرة يستمر في النمو كل عام. كان على العمال تبني تقنيات جديدة بسرعة لتمكين أوضاع العمل عن بعد والمختلطة، والآن يبحثون عن المزيد. يتضمن ذلك الوثوق بالذكاء الاصطناعي لمساعدتهم على المضي قدمًا بسهولة في حياتهم المهنية وغيرها من المراحل المهمة.

على الرغم من الرغبة الواسعة النطاق في إيجاد حلول جديدة، قال ٤٧٪ فقط من المستجيبين أن مؤسستهم تستخدم حاليًا شكلاً من أشكال الذكاء الاصطناعي في أماكن عملهم، ويقول ٣١٪ أن شركتهم لا تناقش حتى إمكانية استخدام الذكاء الاصطناعي. بينما أصبح الناس أكثر ثقة في قدرة التكنولوجيا على مساعدتهم بطرق جديدة، فمن الواضح أن بعض أصحاب العمل كانوا بطيئين في التكيف. ولكن كما كشفت نتائج الاستطلاع، لا يمكن للشركات الاستفادة من الذكاء الاصطناعي إلا لدعم التطوير الوظيفي والنمو الشخصي للموظفين.

١٠٠١ دراسة الذكاء الاصطناعي في مكان العمل، ٢٠٢١

منظور عالمي: ما هي الدول التي تعتمد الذكاء الاصطناعي؟

يريد جميع المشاركين تقريباً أن تساعدهم التكنولوجيا في تشكيل مستقبلهم.



- يتق الناس في الذكاء الاصطناعي بدرجة أقل في ألمانيا وفرنسا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. في هذه البلدان، يقوم أقل من 2 من كل 3 أشخاص بإجراء تغييرات في حياتهم أو اتخاذ قرارات متعلقة بالوظيفة بناءً على توصيات الروبوتات.
- يقول 31% فقط من المشاركين اليابانيين أن مؤسساتهم تستخدم حالياً شكلاً من أشكال الذكاء الاصطناعي في أماكن عملهم، ويقول 47% أن شركاتهم لا تناقش حتى إمكانية استخدام الذكاء الاصطناعي.

مطلوب: روبوتات مستشارين مهنيين

ليس هناك شك في أن طلب استخدام تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لدعم التطور الوظيفي والتغيرات الحياتية الأخرى أخذ في الازدياد. في حين أن ٤٧٪ من المؤسسات قد تبنت بالفعل حلولاً خاصة بالذكاء الاصطناعي، يُنصح أولئك الذين لا يزالون مترددين بالتفكير في الفوائد العديدة التي يمكن أن تقدمها هذه الأدوات.

على سبيل المثال، وجدنا أن الذكاء الاصطناعي سيظل أداة مفيدة للموظفين يوماً بعد يوم. قال ثلث المشاركين إنهم سيعتمدون على روبوت للحصول على الموارد أو إجابات سريعة لأسئلتهم المهنية. لكن استطلاعنا أوضح أيضاً أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يقدم أكثر من ذلك بكثير: يقول أكثر من نصف الموظفين إن استخدام الذكاء الاصطناعي سيساعدهم على الشعور بمزيد من التمكين والتحكم في حياتهم المهنية، ويقول ٥٥٪ إنهم سيكونون أكثر عرضة للبقاء مع صاحب العمل الذي يستخدم الذكاء الاصطناعي لدعم النمو الوظيفي.

٨٥٪ من الناس يريدون أن تساعدهم التكنولوجيا على تحديد مستقبلهم، من خلال:

- تحديد المهارات المطلوب تطويرها (٣٦٪)
- التوصية بطرق لتعلم مهارات جديدة (٣٦٪)
- تقديم الخطوات التالية للتقدم نحو الأهداف المهنية (٣٢٪)

٨٢٪ يعتقدون أن الروبوتات يمكن أن تدعم تطور حياتهم المهنية بشكل أفضل من البشر. يعتقدون أن الروبوتات أفضل في:

- إعطاء توصيات محايدة (٣٧٪)
- توفير الموارد المناسبة للمهارات أو الأهداف الحالية (٣٣٪)
- يجيبون بسرعة على الأسئلة المتعلقة بحياتهم المهنية (٣٣٪)
- البحث عن وظائف جديدة تتناسب مع مهاراتهم الحالية (٣٢٪)

بينما يعتقدون أن البشر أفضل في:

- تقديم المشورة بناء على الخبرة الشخصية (٤٦٪)
- تحديد نقاط القوة والضعف (٤٤٪)
- تجاوز السيرة الذاتية لتوصي بأدوار تتناسب مع شخصيتك (٤١٪)
- تقديم توصيات شخصية لوظائف أو أدوار جديدة (٣٨٪)

يساعد الذكاء الاصطناعي الموظفين من خلال جعلهم يشعرون:

- أكثر تمكناً في حياتهم المهنية (٥٨٪)
- أقل قلقاً بشأن حياتهم المهنية (٥٧٪)
- أكثر سيطرة على حياتهم المهنية (٥٣٪)

هل تعلم؟

يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تحسين الاحتفاظ بالموظفين



٥٥٪

من القوى العاملة العالمية من المرجح أن يظلوا مع شركة تستخدم الذكاء الاصطناعي لدعم النمو الوظيفي. وهذا الرقم أعلى بين العاملين في الهند (٨٢٪) والصين (٧٨٪) والإمارات العربية المتحدة (٧٦٪).

هل تقدم الأدوات التي يحتاجها الموظفون اليوم للنجاح في مكان عملهم المستقبلي؟

لقد جعل فيروس كوفيد-19 ٧٥٪ من الناس يشعرون بأنهم عالقون في حياتهم، لكن القوى العاملة العالمية مستعدة لاستعادة السيطرة على مستقبلهم. ومع ذلك، يواجه الناس العديد من العقبات في مسيرتهم المستقبلية. خمسة وثمانون في المائة غير راضين عن دعم صاحب العمل لحياتهم المهنية، مشيرين إلى نقص التعلم وتنمية المهارات والفرص الداخلية الأخرى كمجالات رئيسية للتحسين.

حرصًا على المضي قدمًا في حياتهم المهنية والشخصية، يلجأ الناس إلى التكنولوجيا لإرشادهم. ولكن في حين أن ٨٥٪ ممن شملهم الاستطلاع يريدون أن تساعد التكنولوجيا على رسم مستقبلهم، بما في ذلك توفير خطوات للتقدم نحو أهدافهم المهنية، يقول أقل من النصف إن شركاتهم تستخدم الذكاء الاصطناعي في مكان العمل. بالنسبة للشركات، يجب أن تكون هذه النتائج عبارة عن دعوة واضحة للعمل واتخاذ تدابير. لقد تم بالفعل قبول استخدام الذكاء الاصطناعي على نطاق واسع والآن حان الوقت للشركات لتنفيذ الحلول المناسبة لقوتها العاملة. لن تكون مساعدة الناس على تعلم مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية أمرًا ضروريًا لقدرتهم على النجاح في مكان العمل في المستقبل فحسب، بل ستساعدهم أيضًا على النجاح أكثر في حياتهم.

يمكن أن يكون الالتزام القوي بالتطوير الوظيفي للقوى العاملة ضروريًا أيضًا لنمو الشركات، خاصة وأن هذه الأخيرة تواجه فجوة مهارات متزايدة باستمرار. في الواقع، قال ٧٦٪ من المشاركين أن هناك فجوة في المهارات في مؤسساتهم. ومع ذلك، قال ٤٢٪ فقط إن شركاتهم تعمل على تحسين مهارات موظفيها، و ٢٧٪ فقط يستخدمون الذكاء الاصطناعي لتحديد الأدوار الداخلية والوفاء بها.

تتمتع الشركات بفرصة توفير الأدوات التي يمكن أن تساعد القوى العاملة لديها على المضي قدمًا في مستقبلهم المهني، وفوائد القيام بذلك واضحة. لن يُنظر إلى المؤسسات الأولى التي تبنت استخدام الذكاء الاصطناعي على أنها أكثر ابتكارًا ودعمًا فحسب؛ بل إنها ستمنح الموظفين ما يحتاجون إليه ليكونوا في أفضل حالاتهم الشخصية والمهنية في أعقاب الوباء وما بعده. وهذه صفة للوصول إلى مستويات أعلى من رضا الموظفين وربحية أفضل.

**بينما نمضي قدمًا، هل ستكون مستعدًا لتلبية احتياجات القوى العاملة لديك؟
اكتشف كيف يمكن أن تساعدك سحابة إدارة رأس المال البشري من أوراكل**



تواصل معنا

اتصل بنا على +١ ٨٠٠ ١٠٠٠٠٠٠٠ ORACLE أو قم بزيارة موقع [oracle.com](https://www.oracle.com). خارج أمريكا الشمالية، ابحث عن مكتبك المحلي على الموقع: [oracle.com/contact](https://www.oracle.com/contact).

blogs.oracle.com/oraclehcm

facebook.com/OracleCloudHCM

twitter.com/OracleCloudHCM