

كيف يساهم الذكاء الاصطناعي في استقطاب المواهب وصقل المهارات وتحسين الإنتاجية في القطاع الحكومي بدبي؟

لماذا تُعد إدارة الموارد البشرية من التحديات العالمية التي تتطلب حلولاً مبتكرة؟

يؤثر الانتقال من جيل لآخر على طبيعة عمل الجهات الحكومية، فمن المتوقع أن يشكّل الجيل "زد" - يعني مواليد منتصف التسعينيات إلى منتصف العقد الأول من الألفية الثانية - حوالي 30% من القوى العاملة في العالم بحلول عام 2030، ما يحتم على الجهات المعنية إجراء تعديلات على هيكلية القوى العاملة، وعلى طريقة تقديم الخدمات الحكومية لتتناسب مع متطلبات وأسلوب حياة هذا الجيل. كما يشكّل الحفاظ على الموظفين في وظائفهم تحدياً كبيراً أمام المؤسسات التي يتطلب منها معالجة أسباب قرارات الموظفين بترك وظائفهم ومن أبرزها التطور الوظيفي والقيادة والأجور والتعويضات¹. كما يتوجب على المؤسسات صقل مهارات الموظفين وتوفير التدريب المناسب لهم، في ظل تحديات مثل محدودية الميزانيات وقلة الموارد، ما يعيق إمكانية توفير برامج تدريبية شاملة. وبناء عليه، لا بد من تضافر الجهود لضمان التطور الوظيفي للموظفين، وتحسين ظروف العمل، والاستثمار في التدريب والتعليم المستمر، لتمكين الموارد البشرية وتعزيز قدراتها وتحفيزها على مواصلة العمل رغم التحديات التي تواجهها.



أبرز الإحصاءات



أكدت المؤسسات التي **تستخدم الذكاء الاصطناعي** في إدارة القوى العاملة زيادة إنتاجيتها بنسبة

20%

بسبب توافق مهارات الموظفين مع متطلبات الوظيفة وتقديم برامج مخصصة لتدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم⁴.



65%

من المهارات المطلوبة لأداء الوظائف ستتغير بحلول عام 2030³.



من المتوقع أن تبلغ سوق حلول إدارة القوى العاملة

9.3
مليار دولار

بحلول عام 2026، بسبب ارتفاع الطلب على الأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي².

الوضع الحالي في دبي

تحرص دبي على تعزيز الابتكار ومواصلة التميز وتحسين الكفاءة في مؤسساتها الحكومية. وتجسد دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي هذه المساعي في مجال تطوير الموارد البشرية وتمكينها، فقد أطلقت الدائرة بالشراكة مع مؤسسة دبي للمستقبل برنامج مسرّعات مستقبل العمل الحكومي، الذي يركز على ثلاثة محاور رئيسة تتمثل في توحيد الرؤى والجهود لدعم وتمكين المواهب في القطاع الحكومي، وفهم التحديات والتغيرات التي تؤثر بشكل رئيس على أسلوب العمل الحكومي، واستشراف أهم التحديات المستقبلية في مجال إعداد الكفاءات الحكومية وطبيعة العمل. وتسعى الجهات المعنية إلى استشراف التحديات المتعلقة بهذا القطاع، ومن بينها رفع سقف التوقعات، ومواكبة أساليب عمل الأجيال الجديدة مثل الجيل "زد"، التي تتطلب منهجية مخصصة لتطوير مؤسسات القطاع الحكومي وتحقيق الالتزام بالابتكار والتميز.



دور الذكاء الاصطناعي

سوف يُحدث الذكاء الاصطناعي تغييراً كبيراً في إدارة الموارد البشرية في الجهات الحكومية من خلال الاستفادة من فرص التوظيف والحفاظ على الموظفين وصقل مهاراتهم وتوفير التدريب المناسب لهم؛ **فخوارزميات تعلم الآلة** تسهّل عمليات التوظيف بواسطة الأنظمة الخاصة بالموهب التي تعمل على تحليل قاعدة البيانات الضخمة الخاصة بالموظفين، ودراسة سيرهم الذاتية، ومطابقة مهاراتهم مع متطلبات الوظيفة. وتعالج أنظمة إدارة المواهب المدعومة بالذكاء الاصطناعي اللغات الطبيعية وتستخرج البيانات لاستحداث مسارات مخصصة للتطوير الوظيفي واستبقاء الموظفين، وذلك من خلال تحديد فرص العمل في المؤسسة ومواءمتها مع تطلعات كل موظف من الموظفين. أما في مجال صقل مهارات الموظفين، فتستخدم مسارات التعلم المخصصة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تقنيات التعلم العميق لتقييم الثغرات في مهارات الموظفين وتقديم توصيات حول برامج التدريب الملائمة، مما يتيح لهم تحقيق أهدافهم ومواكبة التقدم التكنولوجي. كما يساهم الذكاء الاصطناعي في تعزيز المرونة في المؤسسات من خلال دمجها في عمليات الموارد البشرية التي تشمل تخطيط القوى العاملة، وإدارة أداء الموظفين، والتعلم المعزز.





تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي في دبي

سيسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دبي، في إطار سعيها لإرساء معايير جديدة للارتقاء بكفاءة العمل الحكومي. فقد تبنت دبي الذكاء الاصطناعي لتسهيل عمليات التوظيف في الجهات الحكومية، وتطوير الموارد البشرية وتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع المتطلبات الوظيفية المختلفة.

ويتوافق استخدام أدوات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي المختلفة في إدارة الموارد البشرية مع رؤية دبي لترسيخ ريادتها عالمياً في مجال الحكومة الذكية. وتسعى دبي من خلال تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي إلى صقل مهارات المواهب العاملة في مؤسساتها، وتعزيز جاهزية تلك المؤسسات للمستقبل. ومن خلال هذا النهج، تواصل دبي تمكين مواردها البشرية في القطاع الحكومي، ومساعدتهم في اغتنام الفرص والتغلب على التحديات المستقبلية، وتتيح لهم الفرصة للمساهمة في نجاحها على المدى الطويل وترسيخ مكانتها العالمية في هذا المجال.

فقد تبنت دبي الذكاء الاصطناعي
① لتسهيل عمليات التوظيف في الجهات
الحكومية، ② تطوير الموارد البشرية ③ وتعزيز
قدرة الموظفين على التكيف مع المتطلبات
الوظيفية المختلفة.

المراجع

¹ McKinsey & Company, "Shaping Tomorrow's Talent Agenda for the Public Sector," www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/shaping-tomorrows-talent-agenda-for-the-public-sector, accessed 2024.

² MarketsandMarkets, "Workforce Management Market," www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/workforce-management-market-27548173.html, accessed 2024.

³ Hari Srinivasan, "Reimagining Hiring and Learning with the Power of AI," LinkedIn, www.linkedin.com/pulse/reimagining-hiring-learning-power-ai-hari-srinivasan-hdfof/, accessed 2024.

⁴ McKinsey & Company, "The State of AI in 2022 and a Half Decade in Review," www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2022-and-a-half-decade-in-review, accessed 2024.