

ORACLE

# Oracle دليل

التميز في الموارد  
البشرية



تعظيم استثمارات المواهب باستخدام  
Oracle Cloud

تضخم ثابت وزيادة في ضغوط خفض التكاليف. نماذج أعمال سريعة التغير واحتياجات العملاء والموظفين المتطورة. التغييرات في الموقع وطريقة إنجاز العمل. هذه بعض القوى في بيئة الأعمال الحالية التي تدفع الحاجة إلى السرعة وزيادة التركيز على الكفاءة والمرونة. إن المنظمات التي تدرك هذه الضرورة، وتستعد لإعادة تصور عملياتها، وتطوير ثقافة الابتكار المستمر، تحقق ميزة تنافسية ونجاحًا مستمرًا في الأعمال.

في ضوء هذه الخلفية، أصبح دور الموارد البشرية أهم الآن من أي وقت مضى—خاصةً الشراكة مع قادة الأعمال لمواءمة المواهب المتطورة واستراتيجيات الأعمال، وتحسين الاستثمارات التي تتم في المواهب، والمساعدة في تحفيز إنتاجية الموظفين وأدائهم.



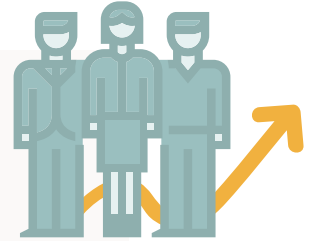
استراتيجيتنا للتركيز بلا هوادة  
على الأفراد والعمليات  
والأنظمة حتى نتمكن من  
تحقيق المزيد مع عمل أقل



على مدى السنوات العشرين الماضية، لعب فريق الموارد البشرية في Oracle دورًا أساسيًا في نجاح شركتنا في التغيير وزيادة الإيرادات مع تحقيق هامش تشغيلي رائدًا في مجال مبادئ Non GAAP بأكثر من 40%. خلال هذا الوقت، زدنا في القوى العاملة بأكثر من 300%، إذ تحول إلينا حوالي ثلث موظفينا الحاليين من أكثر من 150 عملية استحواذ قمنا بدمجها. تحولنا أيضًا من شركة موجهة نحو المنتج إلى شركة موجهة نحو الخدمة، وطورنا مجموعة التكنولوجيا السحابية الأكثر اكتمالاً، وفتحنا العشرات من مراكز البيانات—أكثر من أي مزود سحابة آخر.

**300%**

زيادة في القوى العاملة لدينا على مدى السنوات العشرين الماضية



يشارك دليل Oracle للتميز في الموارد البشرية الأسرار حول طريقة ضماننا قيامنا بالاستثمارات الصحيحة في المواهب لتحقيق أهداف أعمالنا وزيادة الكفاءة والفعالية في توظيف المواهب والاحتفاظ بها وتحسينها. ومصممة خصيصًا لمساعدتك على تحقيق نتائج مماثلة.

يوفر الدليل أكثر من مجرد تقنيات، فهو يوضح كيف نحقق المزيد بـموارد أقل من خلال التركيز على الأفراد والعمليات والأنظمة. قبل أن ننتقل إلى أمثلة محددة للتميز في الموارد البشرية، نريد أن نوضح لك هذا الإطار.



الجزء 1

## إطارنا لتعزيز التميز في الموارد البشرية



# الأفراد

يعزز موظفونا نجاحنا، لذلك نبدأ بمواءمة كل موظف مع استراتيجيتنا وأهدافنا المشتركة. ثم ننظم النجاح ونغرس ثقافة الابتكار المستمر.

## الأهداف

يبدأ هذا بتوضيح حول ما هو أكثر أهمية ومواءمة عمل كل وظيفة وموظف مع أهداف شركتنا. يوضح لاري إليسون، رئيس مجلس إدارة شركة Oracle، وصفرا كاتز، الرئيسة التنفيذية، في كل فرصة ممكنة أن نجاح العميل هو ما ننشده. مع هذا التركيز، يحدد كل فريق بعد ذلك كيف يمكنه دعم عملائنا بشكل أفضل مع دفع النجاح المالي المستمر من Oracle. كما أننا لا نتبع مؤشرات الأداء الرئيسة الوظيفية فحسب؛ بل نتخذ فرقنا أيضًا رؤية أوسع وتتبع تأثيرها على تجربة عملائنا وسلامتنا المالية العامة.

لدعم هذا المواءمة الهامة للأهداف، أعاد فريق الموارد البشرية لدينا—بالتعاون مع قادة الأعمال—تصور طريقة إدارة مواهبنا حتى يتمكن كل قائد في Oracle من فهم موظفيه بشكل شامل، وإشراك فريقهم على النحو الأمثل، وتركيز عملهم على الأمور الأهم. باستخدام Oracle HCM (Fusion Cloud Human Capital Management)، يتمتع فريق الموارد البشرية وقادة الأعمال لدينا برؤية شاملة لموظفينا، ويستفيدون من هذه المعلومات لضمان المواءمة المستمرة واتخاذ القرارات الاستراتيجية، مثل المهارات التي نحتاج إلى تطويرها للحفاظ على نمو أعمالنا.

## التنظيم

أنشأنا العمليات العامة ومالكي الحلول في كل مجال أعمال وظيفي، مما يعزز بشكل واضح المسؤوليات ومجالات التركيز. أصحاب مالكو العمليات العامة (GPO) مسؤولة تحديد العملية الأكثر كفاءة لمجال تركيزهم وتحديد التحسينات المستمرة كذلك. على سبيل المثال، في الموارد البشرية، ساعدتنا GPO في التوظيف على توحيد أفضل الممارسات لتجربة التوظيف. إضافةً إلى ذلك، يراقبون العملية ويحسنونها باستمرار، مع إيلاء اهتمام وثيق للطريقة التي تؤثر بها على تجارب الموظفين والمديرين الأوسع للجميع، بما في ذلك المتقدمين للوظائف والعملاء، داخل Oracle وخارجها على حد سواء.

يرتبط كل مالك عمليات عامة ارتباطًا وثيقًا بمالك حل عالمي (GSO)، يركز على نفس المجال ومسؤول عن أتمتة عمليات Oracle. يُعد GSO خبيرًا في تكنولوجيا Oracle ويساعد GPO على فهم كيف يمكنه الاستفادة على النحو الأمثل من Oracle Cloud Applications و Oracle Cloud (OCI Infrastructure)، بما في ذلك الميزات الجديدة التي يتم تقديمها كل 90 يومًا، للتحسين والابتكار باستمرار. تساعد هذه الشراكة في مواءمة وظائف أعمالنا وتكنولوجيا المعلومات، والعمل معًا، يُبسط هذان الشخصان باستمرار عمليات Oracle ويحسنها.

## الثقافة

أخيرًا، عندما يتعلق الأمر بالأفراد، فإن القيادة والتكيف بنجاح مع التغيير والتحسين المستمرين يعني بناء ثقافة الابتكار.

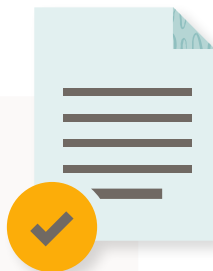
في Oracle، نتعلم ونبحث دائمًا عن طرق لخدمة عملائنا بشكل أفضل ولأجل أن نصبح أكثر كفاءة. نشك بلا هوادة في الافتراضات ودائمًا على استعداد لإزعاج أنفسنا. علاوة على ذلك، تعني ثقافة الابتكار لدينا أننا لا نشير إلى فرص التحسين فحسب—فكل واحد منا هو حل للمشكلة وجزء من الحل.

على سبيل المثال، يجتمع كل فريق من الفرق التي تؤثر على تجربة التوظيف الجديدة—بما في ذلك أنظمة الموارد البشرية والقانونية وتكنولوجيا المعلومات والشركات—بشكل منتظم لمراجعة الملاحظات والمقاييس. في ظل الرئيس التنفيذي صفرًا كاتس بصفتها راع تنفيذي، لا يوجد شك في الحاجة الملحة حول جعل من السهل باستمرار توظيف المواهب التي نحتاجها وتسريع مسار الموظفين الجدد ليصبحوا موظفين منتجين. أسبوعيًا بعد أسبوع وشهريًا بعد شهر، تراجع الفرق ملاحظات مقدم الطلب والموظف والمدير. بالإضافة إلى ذلك، يحللون البيانات ذات الصلة وينظرون في الابتكارات الجديدة الصادرة من Oracle Cloud Applications وOCI لتحديد الخطوات التالية التي يمكننا اتخاذها لتحسين الطريقة التي نجلب بها الأشخاص إلى المؤسسة، وربما تحويلها بالكامل. نتيجة لذلك، لا ننظر أبدًا إلى عملنا على أنه إنجاز. بدلاً من ذلك، نرى كل يوم كفرصة لإعادة التفكير في الطريقة التي نعمل بها.

فيما يلي مثال: عند مراجعة تجربة التوظيف إلى الإلحاق بالعمل، كشفنا عن عملية موافقة طويلة كانت تؤخر التوظيف بأسابيع وأحيانًا حتى أشهر. بينما تلعب جهات الاعتماد دورًا حاسمًا، أدركنا أننا لا نرى قيمة إضافية من الطبقة على طبقة من طبقات الاعتماد. في الواقع، كان العكس تمامًا، احتجنا ببساطة إلى عدد قليل من الأفراد الذين اضطروا إلى تقييم الاستثمار. لذلك، لتسريع التجربة، خفّضنا عدد جهات الاعتماد المشاركة بنسبة 70%.

# 70%

انخفاض في عدد جهات الاعتماد، أدى إلى تسريع عملية التوظيف



# العمليات

نراجع باستمرار عمليات الأعمال الشاملة التي تقوم عليها التجارب التي نوفرها لعملائنا وموظفينا وشركائنا.

نستخدم نهجًا من ثلاث خطوات لمساعدتنا في تقييمنا المستمر لعملياتنا الداخلية.

## التمكين

بمجرد أن نحدد كيف يمكننا تبسيط العمليات، تتمثل الخطوة الثانية في تمكين العملاء والموظفين والشركاء من إتمام المهام أسرع، وبطريقة مثالية دون تدخل يدوي. لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة وتقديم أفضل تجربة ممكنة، نتطلع إلى أتمتة العمليات الداخلية لتسريع الأمور وتقليل الأخطاء وتحقيق الاتساق والفعالية.

## التبسيط

تتمثل خطوتنا الأولى في تبسيط الرحلة للعملاء والموظفين والشركاء الذين نخدمهم. نبدأ من هنا لأن العمليات يمكن أن تصبح مُعقدة للغاية عندما تتطلع المؤسسات إلى حل كل حالة نادرة ممكنة أو تضمين كل فريق ممكن. لذلك؛ نبدأ بالشخص الذي نراعي توفير الخدمة له والنتائج التي يحاول تحقيقها، ومن ثم؛ نصمم أبسط عملية مُمكنة لذلك الفرد لتحقيق تلك النتائج.

## السعادة

أخيرًا، نبحث عن طرق لإسعاد أولئك الذين نقدم لهم الخدمات حتى يتمكنوا ليس من إكمال أنشطتهم بنجاح وسرعة فحسب، بل أيضًا فهم ما يأتي بعد ذلك، والاستعداد، والتمتع بالعملية. يريد الأفراد أن يقدموا أكثر من مجرد التحرك بسرعة. كما أنهم يريدون تحقيق نتائج استثنائية واتخاذ أفضل القرارات.

# الأنظمة

يُعد استخدامنا تطبيقات Oracle Cloud و Oracle Cloud Infrastructure أمرًا بالغ الأهمية لنجاحنا. ينطوي هذا الأمر على ثلاثة مبادئ.

## مركزية التطبيقات

كان أحد مفاتيح نجاحنا في التركيز على تطبيقات الشركات. ساعدنا ذلك على التخلص من التعقيد والتكاليف والعقبات الأخرى التي كان من شأنها أن تحد من سرعتنا وقدرتنا على تقديم تجارب استثنائية للعملاء والموظفين والشركاء.

## الابتكار المستمر

بالإضافة إلى ذلك، توفر هذه المركزية مصدرًا واحدًا للحقيقة عندما يتعلق الأمر بالبيانات ورؤية شاملة لعملياتنا، مما يساعدنا على اتخاذ قرارات أفضل وأسرع. لهذه الأسباب، كلما استحوذنا على شركة جديدة، نهدف إلى دمج تلك الشركات المستحوذ عليها بسرعة في أنظمتنا المركزية.

كما نستفيد من الأتمتة الشاملة والذكاء الاصطناعي المُضمن الذي توفره Oracle Cloud Applications و OCI لإنشاء تجارب استثنائية. بالإضافة إلى ذلك، نستخدم الابتكار الذي يتم إصداره باستمرار من Oracle Cloud للتحسين بشكل مستمر—بدلاً من سنوات وسنوات الانتظار للترقية إلى أنظمة جديدة والاستفادة من الوظائف الجديدة.

## النشر الجاهز

كقاعدة عامة، ألغينا تخصيص التطبيقات، مما أدى إلى تقليل النفقات العامة ودعم تكنولوجيا المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، دون تخصيصات، يمكننا اعتماد الميزات الجديدة التي يتم إصدارها بسرعة كل 90 يومًا من خلال Oracle Cloud Applications. ساعدنا هذا على مواكبة عملياتنا للمستقبل.

أخيرًا، في كل مرة نفحص فيها ميزة جديدة أو تحسين عملية، لا نتحقق من التدفقات من جهة إلى أخرى مع مستخدمينا فحسب، بل نشاهد أيضًا هؤلاء المستخدمين أثناء خوضهم التجربة الجديدة. في كثير من الأحيان، نجد أن ما اعتقدنا أنه قد يوفر تجربة أفضل تقدم بالفعل تحديًا جديدًا أو قد لا تكون بديهية كما افترضنا. لهذا السبب، نستخدم "أطراف المراقبة" لضمان أن أولئك الذين نقدم لهم خدمات يجدون التجارب الجديدة مثل البساطة والتمكين والبهجة كما كنا نعتزم أن يكونوا.



# طريقة موازنة المواهب واستراتيجيات الأعمال باستمرار

تم تصميم استراتيجية المواهب من Oracle لجذب القوى العاملة المتنوعة وتوظيفها وتطويرها. كما تركز على موازنة جهود موظفينا مع أهداف أعمالنا وتمكين كل فرد حتى يتمكن الجميع من تحقيق إمكاناتهم الكاملة في Oracle.

قبل أن نركز على التوظيف، تبدأ استراتيجيتنا في فهم استثماراتنا الحالية في المواهب في سياق استراتيجية أعمالنا. باستخدام Oracle Cloud HCM، نستفيد من رؤيتنا الشاملة لموظفي Oracle ليس لمعرفتهم فحسب، بل أيضًا للحصول على الرؤى المهمة اللازمة لإشراك الأشخاص في فريقنا ومواءمتهم وتنميتهم.

في بداية رحلة تحول الموارد البشرية، نفذنا حل مراجعة المواهب من Oracle حتى يتمكن قادتنا وشركاؤهم في الموارد البشرية من فهم—إمكانات موظفينا وتجاربهم واحتياجاتهم وتطلعاتهم على نطاق واسع. بالإضافة إلى ذلك، أتمتنا عمليات الموارد البشرية من البداية إلى النهاية. لم يساعدنا ذلك على زيادة الكفاءة والسرعة فحسب، بل مكنا أيضًا من جمع البيانات عبر نقاط الاتصال الرئيسية في دورة حياة الموظف، بما في ذلك التوظيف وتأهيل الموظفين؛ وتحديد الأهداف، والتعليقات، وإدارة الأداء؛ والتعلم والتطوير الوظيفي؛ وطرق الخروج من العمل.





كما نستفيد من مجموعة Oracle Cloud Applications الكاملة و Oracle Analytics Cloud لدمج بيانات الإدارة المالية والمبيعات وغيرها من بيانات الأعمال مع معلومات من عمليات إدارة المواهب لدينا لإنشاء رؤى مُتقدمة تساعدنا على اتخاذ قرارات أفضل بشأن المواهب والأعمال.

على سبيل المثال، رأينا أن المديرين ذوي المشاركة العالية أكثر عرضة بنسبة 40% تقريبا لوجود فريق مشارك من المديرين غير المشاركين. بالمثل، وجدنا علاقة مباشرة بين تفاعل المدير وتناقص الموظفين. تساعد كل هذه البيانات على تعزيز استراتيجية تمكين المديرين لدينا وتساعدنا على تمكين المديرين، الذين يمكنهم بعد ذلك المساعدة في تحفيز فرقهم الخاصة وتجهيزها للنجاح.



الفريق المشاركة



المديرون  
المشاركون

على نطاق أوسع، باستخدام الرؤية الشاملة لموظفينا المُقدمة باستخدام Oracle Cloud Applications، يمكننا تطوير استراتيجيتنا للمواهب وتطويرها باستمرار بما يتماشى مع أهداف أعمالنا. يساعدنا هذا على ضمان نشر أفضل المواهب لدينا في المبادرات الاستراتيجية، والتغلب على المخاطر المتعلقة بالمواهب، وإنشاء أفضل خطط التطوير والتعاقب، والاستفادة من المواهب الداخلية مقابل التوظيف الخارجي كلما أمكن، وأكثر من ذلك بكثير.

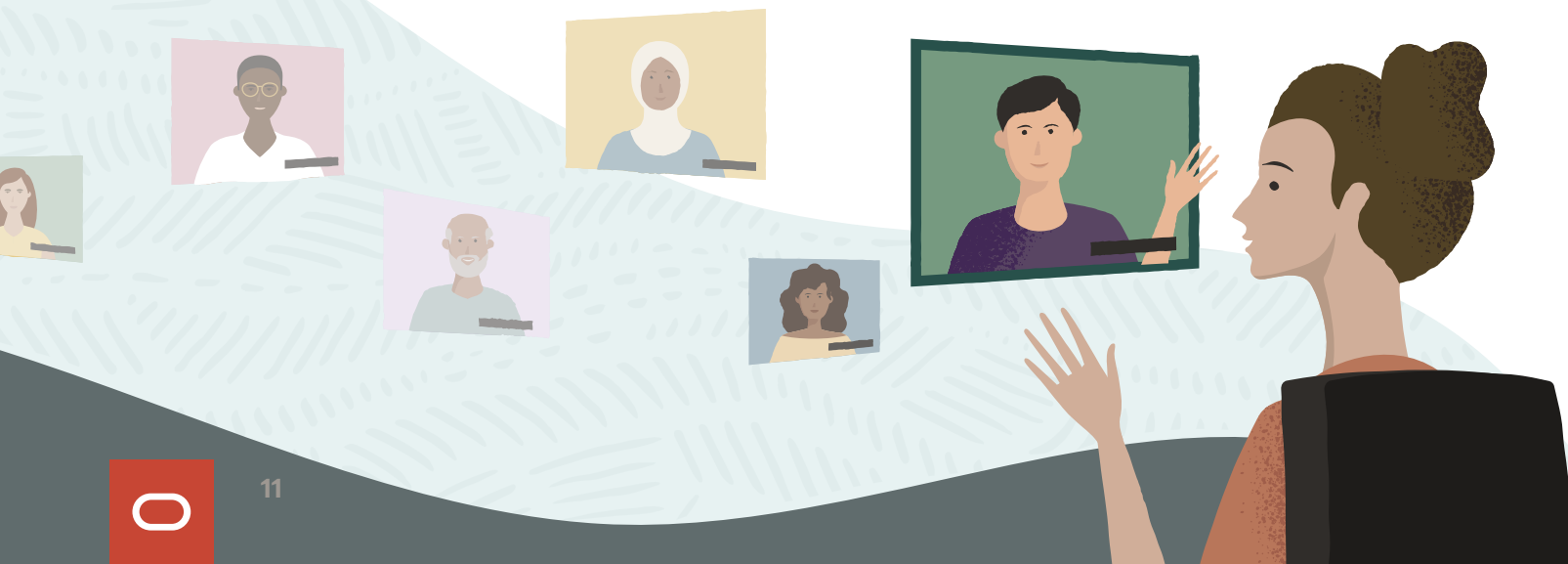
في المتوسط، تُعين Oracle أكثر من 20000 شخص كل عام. نظرًا إلى أن التوظيف يمثل استثمارًا كبيرًا، ونعلم أن التجربة من التوظيف إلى الإلحاق هي أول انطباع لموظفينا عن Oracle، ركزنا باستمرار على تحسين هذه التجربة وابتكارها. إن هدفنا في الحصول على أفضل المواهب في أدوار مفتوحة وعلى استعداد للمساهمة بأسرع ما يمكن وبسلاسة.

كما ذكرنا أعلاه، تركز استراتيجيتنا للتحويل المستمر على الأشخاص والعمليات والأنظمة، مع تبسيط GPOs عملياتنا باستمرار، والقضاء على التدخل اليدوي وعمليات النقل، وأتمتة التجارب باستخدام Oracle Cloud HCM.

فيما يلي مثال على كيف ساعدتنا GPO للتوظيف في تبسيط تجربة التوظيف والاستفادة من قوة تكنولوجيا Oracle. أثناء استعدادنا لتنفيذ Oracle Fusion Cloud Recruiting، وهو جزء من Oracle Cloud HCM، ألغينا متطلبات المتقدمين للوظائف لإنشاء حساب قبل التقديم. بدأنا أيضًا في استخدام الذكاء الاصطناعي المُضمن في التطبيق للتوصية بالوظائف للمرشحين حتى يتمكنوا من الوصول بسهولة إلى الأدوار التي تطابق ملفاتهم الشخصية.

النتيجة: ساعدتنا هذه التغييرات على تقليل وقت التوظيف وأكثر من ضعف عدد المتقدمين لكل طلب تعيين مفتوح.

طريقة تأهيل أكثر من  
20000 موظف جديد  
سنويًا خلال 24 ساعة من  
تواريخ بدايتهم





لكننا لم نتوقف هناك. يستخدم فريق الموارد البشرية في Oracle الذكاء الاصطناعي المُضمن في Oracle Cloud HCM للعمل بكفاءة وفعالية أكبر. على سبيل المثال، يستخدم متخصصو التوظيف في Oracle ميزة "المرشحين المقترحين" للعثور على المرشحين وميزة "المرشح المشابه" وتصنيفهم والتوصية بهم لتحديد المرشحين الذين يشاركون تجربة ومهارات وتعليم مماثلين لدور. في المستقبل، نتطلع إلى دمج إمكانات الذكاء الاصطناعي العامة التي توفر المزيد من مسؤولي التوظيف ومديري التوظيف ووقت المرشحين وتقدم تجارب أفضل.

بالإضافة إلى تحسين تجربة المرشح، حسّنا أيضًا تجربة المدير من خلال تقليل مقدار الوقت الذي يحتاجه المديرون لقضاءه في تجربة التوظيف إلى الإلحاق. على سبيل المثال، بسطنا عملية طلب التوظيف وألغينا ما يقرب من 75% من الخطوات المطلوبة سابقًا لتوظيف المديرين، مما وفر لهم 20000 ساعة كل عام، بشكل مجمل. يمكن للمديرين الآن إنشاء طلب تعيين جديد في أربع خطوات بسيطة وتكوين عرض وتقديمه للاعتماد في أقل من 10 دقائق. تُبسّط إمكانات الذكاء الاصطناعي في Oracle Cloud HCM من العملية من خلال استخدام النمذجة التنبؤية للمساعدة في تحديد المشكلات والتنبؤ بالوقت المستغرق لملء طلب جديد. يمكن هذا المديرين ومسؤولي التوظيف من تخطيط التوقعات وتحديدها خلال فترة التوظيف.



**20,000** ساعات عمل المدير محفوظة  
في عملية التوظيف



بمجرد تعيين الموظفين، نقدم تجربة مؤتمتة باستخدام Oracle Journeys في Oracle Cloud HCM لتقديم موظفين جُدد إلى Oracle وتوجيههم من خلال مهام تأهيل الموظفين—بما في ذلك إكمال الأعمال الورقية وطلب شارة واختيار جهاز كمبيوتر محمول. كانت هذه التجربة أساسًا لتمكين موظفينا الجدد من البدء في المساهمة خلال 24 ساعة من الانضمام إلى فريق Oracle. لم يقتصر الأمر على تقليل أسابيع تجربة التأهيل فحسب، بل قلل أيضًا الوقت اللازم للمديرين والموارد البشرية لمساعدة الموظفين الجُدد بعد انضمامهم إلى الفريق. من الناحية العملية، يعني هذا أن الموظفين والمديرين وأعضاء فريق الموارد البشرية الجدد أكثر إنتاجية.

بمجرد تعيين الموظفين وتأهيلهم، يكون هدفنا هو زيادة الإنتاجية والأداء إلى أقصى حد. لتحقيق هذا الهدف، نستفيد من مجموعة تطبيقات Oracle Fusion Cloud والرؤية الشاملة لموظفينا التي توفرها لتحديد الفرص التي يمكن أن تؤدي فيها التحسينات إلى تأثير كبير الحجم.



## تحديد أهداف الأداء وتتبعها في Oracle Cloud HCM

نعلم أنه عندما يستخدم المديرون Oracle Cloud HCM للمراجعات السنوية وتتبع الأهداف، يظهر الموظفون رضا أعلى بنسبة 10% عن المناقشات المهنية وهم على الأرجح أكثر من ضعف ما يعتقدون أنه يمكن تحقيق أهدافهم المهنية في Oracle. إن هذه الزيادة كبيرة لأن الموظفين الذين يعتقدون أنه يمكن تحقيق أهدافهم المهنية وأقل عرضة بنسبة 60% لمغادرة Oracle.

نعلم أيضًا أن أعضاء فريق المبيعات الذين يحددون أهداف الأداء ويتبعونها في Oracle Cloud HCM لديهم معدل إنجاز أعلى بنسبة 20% من أولئك الذين لا يفعلون ذلك. وعندما يكون لدى الموظفين أهداف أداء يتبعونها ويديرونها بانتظام في Oracle Cloud HCM، فإن معدل تناقص الموظفين ليس أقل بنسبة 40% فحسب، بل أيضًا معدل أعلى عند التوصية بـ Oracle بصفته مكان رائع للعمل.

طريقة زيادة أداء  
الموظفين بنسبة تصل  
إلى 20% وتقليل تناقص  
الموظفين بنسبة تصل  
إلى 40%



كمثال آخر، عند النظر إلى فرق المبيعات التي تتفوق في Oracle، وجدنا أن مديريهم ينجزون ببعض الأشياء التي كانت تسهم في نجاح فرقهم. يشمل ذلك الاجتماع بشكل فردي مع الموظفين أسبوعيًا، ومساعدة مندوبي المبيعات على الاستعداد لمكالمات المبيعات القادمة، والجلوس في مكالمات المبيعات ثم تقديم الملاحظات بعد ذلك. قد تبدو هذه الأنشطة رئيسية، لكن غالبًا ما يُقضى على الروابط الأساسية بين المديرين والموظفين في مواجهة الأولويات الأخرى. لذلك، نستخدم هذه الرؤى للمساعدة في تذكير مديرينا بالأدوات في Oracle Cloud HCM، مثل عمليات المتابعة والتعليقات في أي وقت، للمساعدة في تعزيز نجاحهم، إلى جانب نجاح فرقهم الأوسع.

إن المجال الرئيس الآخر الذي نستفيد فيه من Oracle Cloud لإنشاء رؤى وتحفيز التوصيات هو التنوع والشمولية. مع وجود بيانات التنوع في متناول أيدينا، يمكن لقادة الموارد البشرية والأعمال من Oracle أن يروا بسهولة الموقع والطريقة التي يمكنهم تقديم المزيد لدفع التنوع في فرقنا ومبادراتنا.

**عند النظر في الأدوات المُختلفة لتحسين مواهبنا، ينظر فريق الموارد البشرية في Oracle أيضًا في طريقة تنمية مواهبنا من خلال التعلم والتطوير الوظيفي والتعويض.**

## التعلم ✓

كما ذكرنا سابقًا، نُعد موظفينا للابتكار والتغيير المستمرين، ويشمل جزء من هذا الإعداد التعلم. استفادت GPO من ميزات Oracle Fusion Cloud Learning لتقديم تجارب مُخصصة لموظفي Oracle ومديريها. نستخدم مهام التعلم الآلي على أساس المعايير التنظيمية ومعايير الموظفين لتبسيط الامتثال للتعلم وتنفيذ مبادرات التعلم. كما نوفر للأفراد بشكل استباقي توصيات التعلم التي تتكيف مع توسع دورهم واهتماماتهم وتطلعاتهم وتطورهم.

في حين أن كل مجال عمل داخل Oracle يتطلب مهارات وتدريب محددين، لدينا الآن مكان واحد—مقابل أكثر من نصف الدزينة التي كان لدينا في الماضي—لاستكشاف الدورات الداخلية والخارجية وإكمالها. إن وجود هذا المكان المركزي يجعل من السهل على موظفينا تطوير الكفاءات التي يحتاجون إليها للنجاح. حتى في حالات العمل عن بُعد والمختلطة، يمكن للموظفين البقاء على اتصال ومساعدة بعضهم بعضًا من خلال مشاركة الدورات التي أخذوها والمشاركة في مجتمعات التعلم.

باختصار: يساعدنا نهج التعلم الموجّه هذا على ضمان حصول الجميع في Oracle—سواء موظفًا أو مديرًا جديدًا أو موظفًا أو مديرًا أكثر خبرة—على التدريب الذي يحتاجون إليه لزيادة مساهماتهم ونجاحهم في Oracle إلى أقصى حد.

## التطوير المهني

بالإضافة إلى تزويد موظفينا ومدرائنا بالتدريب الذي يحتاجون إليه للنجاح، فإننا نشجع موظفينا ونمكنهم من زيادة تأثيرهم وتحقيق تطلعاتهم المهنية. باستخدام حل التطوير الوظيفي من Oracle، يمكن للموظفين فهم طريقة توافق كفاءاتهم مع المسار الوظيفي المطلوب، ويمكنهم من اتخاذ خطوات استباقية لسد الفجوات من خلال إنشاء خطة تطوير بأهداف قابلة للتنفيذ.

أظهرت دراسة داخلية حديثة أن موظفي Oracle الذين لديهم بيانات وظيفية مكتوبة وتفضيلات وظيفية في Oracle Cloud HCM بمعدل ترقية أعلى بنسبة 30% ومعدل أعلى بنسبة 60% تقريبًا من التنقلات الفرعية. بالإضافة إلى ذلك، يشغل أكثر من 30% من الأدوار المفتوحة في Oracle الموظفين الذين يبحثون عن مناصب تمكنهم من زيادة تأثيرهم وصقل مهارات جديدة.



من الأدوار المفتوحة في Oracle يشغلها  
الموظفون الذين يبحثون عن مناصب <30%

خفّضت Oracle Learning أيضًا متطلبات دعم تكنولوجيا المعلومات. على سبيل المثال، شهدنا انخفاضًا بنسبة تزيد عن 40% سنويًا في تذاكر الدعم للتدريب على المبيعات منذ الانتقال إلى المنصة. تتمثل خطواتنا التالية في الاستفادة من الذكاء الاصطناعي المُضمن لتقديم التعلم الأكثر صلة وتخصيصًا لكل موظف في الوقت المناسب، مما يزيد من تحسين قدرتنا على ترقية مهارات الموظفين وإعادة تشكيل مهاراتهم ودعم تطويرهم الوظيفي.



تقليل عدد تذاكر دعم تدريب المبيعات  
باستخدام Oracle Learning <40%





كما نستكشف كيف يمكن لحل المهارات الديناميكية المدعوم بالذكاء الاصطناعي في Oracle Cloud HCM مساعدة الموظفين على اكتشاف المهارات التي تساعدهم على تطوير حياتهم المهنية وتنميتها. ونستكشف استخدام Opportunity Marketplace (سوق الفرص) في Oracle Talent Management بصفته نهج جديد لدعم التنقل الوظيفي الذي يختلف عن سلم العروض الترويجية التقليدي. يتيح سوق الفرص للمديرين وغيرهم مشاركة إعلانات الوظائف و"المهام المؤقتة" قصيرة الأجل في مكان مركزي واحد. يمكن للموظفين بعد ذلك التعرف على مجموعة متنوعة من الفرق والأدوار والمشروعات في جميع أنحاء المؤسسة. يمكنهم أيضًا توسيع شبكتهم وتعلم مهارات جديدة واكتساب خبرة في العمل مع فرق مختلفة، كل ذلك بجانب مساعدة المديرين وغيرهم على تلبية احتياجات المواهب قصيرة الأجل.

### التعويض ✓

أخيرًا، باستخدام وظائف التعويض في Oracle Cloud HCM، يمكن لفريق الموارد البشرية لدينا مساعدة المديرين على اتخاذ قرارات مدروسة بكفاءة أكبر. أثناء تقديم توصيات لمكافآت الجدارة والترقية والعلاوات والأسهم، يمكن للمديرين الوصول إلى بيانات شاملة، بما في ذلك توقعات إجمالي التعويضات وسجلهم وتصنيفات المواهب والأسهم وقيم السعر الثابت وغيرها من المعلومات ذات الصلة. يمكن إعداد تنبيهات مخصصة لتوجيه الانتباه إلى مواقف محددة قد يرغب المديرون في معالجتها، لذلك؛ يمكنهم في الوقت الحالي وداخل التطبيق اتخاذ أفضل القرارات لكل موظف فردي بالإضافة إلى فريقهم الأوسع.

# المزايا الأخرى التي حققناها باستخدام Oracle Cloud

كما ترون، توفر Oracle Cloud Applications مزايا هائلة لفريق الموارد البشرية. مع ذلك، تتجاوز مزايا الانتقال إلى Oracle Cloud مجرد الموارد البشرية.

ربطنا أعمالنا من البداية إلى النهاية، وأتمتة العديد من العمليات التشغيلية، وزيادة إنتاجية الموظفين، واكتسبنا عرضاً في الوقت الفعلي لأعمالنا من خلال التحليلات المتكاملة ولوحات المعلومات التفاعلية. مكّننا هذا من التخطيط للتغييرات من حولنا والاستجابة لها أسرع مع تقديم تجارب أفضل لعملائنا وموظفينا وشركائنا.

على سبيل المثال، باستخدام Oracle Autonomous Database، يمكن فريق تكنولوجيا المعلومات لدينا من تقليل الوقت الذي يقضيه في المهام الإدارية، مثل إدارة قواعد البيانات، بنسبة 80%. إضافة إلى ذلك، أثناء نقلنا تطبيقات Oracle Fusion Cloud إلى Oracle Cloud Infrastructure، حسّنا أداء تطبيقات Fusion بنسبة 30%—مما يعني وصولاً أسرع إلى البيانات والرؤى والتوصيات.

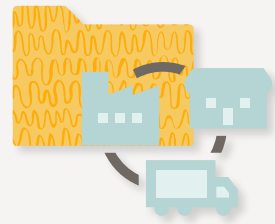
## Oracle Autonomous Database

# 80%

انخفاض في الوقت الذي تستغرقه فرق تكنولوجيا المعلومات في الأنشطة الإدارية، مثل إدارة قواعد البيانات



في عمليات سلسلة التوريد، نقل دورات تخطيط سلسلة التوريد—حتى الآن بنسبة 70%. لا يسرع هذا التحسن من دورات التخطيط الكاملة فحسب، بل يسمح لنا أيضًا بإجراء تغييرات تدريجية في غضون ساعات. على سبيل المثال، عندما ضرب كوفيد-19، تمكنا من تعديل خطط الطلب بسرعة وبشكل متكرر استجابة لعمليات الإغلاق العالمية وتقلبات الطلب وتغييرات الميزانية حتى نتمكن من البقاء في صدارة التغيير حتى في مواجهة حالة عدم اليقين.



### Oracle Fusion Cloud SCM

دورات تخطيط أسرع  
لسلسلة التوريد

**70%**

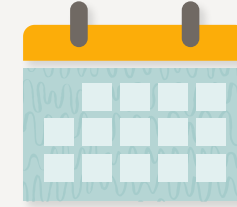
في المبيعات وتجربة العملاء، نُؤتمت المعاملات التي نكملها مع عملائنا حتى يتمكنوا من البدء والشروع في تحقيق القيمة على الفور. حتى الآن، تتم أتمتة أكثر من 75% من معاملات العملاء بالكامل.

نفتخر بهذه النتائج بشدة، وخاصة عند التفكير في حجم أعمالنا وتعقيدها. نوظف أكثر من 160000 موظف ونقدم خدمات إلى أكثر من 400000 عميل في 175 دولة.

بسبب تركيزنا على الأفراد والعمليات والأنظمة واستخدامنا لتطبيقات Oracle Cloud Applications وOCI، ها نحن نحقق ما قد يقول عنه البعض مستحيلًا.

لكن لم تتوقف الفوائد حتى هذه النقطة. تُرجمت تحسينات أداء النظام إلى مزايا لأولئك الذين نقدم لهم الخدمات، إذ انتقلنا من توفر مستوى الخدمة بنسبة 99.7% إلى مستوى 99.9% الرائد في الصناعة. يعني هذا انخفاض وقت التوقف كل عام، مما يعني أنه بالنسبة لمؤسسة مكونة من أكثر من 160000 يعني أننا وفرنا ما يقرب من 1.5 مليون ساعة من إنتاجية الموظفين.

مثال آخر على تحسينات الإنتاجية والأداء هو إغلاق دفاترنا الآن وإطلاق أرباحنا في أقل من 10 أيام عمل—أسرع بنسبة 60% تقريبًا من المتوسط وأسرع من أي شركة أخرى في S&P 500.



### Oracle Fusion Cloud ERP و EPM

إغلاق الدفاتر وإصدار الأرباح لدينا  
بشكل أسرع من أي شركة أخرى في  
مؤشر S&P 500

**10 >**  
أيام العمل



# مع مرور كل يوم، نستمر في رؤية المزيد والمزيد من المزايا نتيجة للابتكارات الجديدة التي تخرج عن تقنيتنا

تعلمنا الكثير من الأمور في رحلتنا، وبالطبع ارتكبنا أخطاءً على طول الطريق. إذا كنت ترغب في معرفة المزيد عن العقبات التي واجهناها وكيف تغلبنا عليها أو حول الفوائد التي حققناها والخيارات التي اتخذناها في كل خطوة من رحلتنا، فيرجى إعلامنا بذلك. نحب أن نشارك بياناتنا السرية إلى قصتنا حتى يتمكن الآخرون من تحقيق نفس النتائج التي حققناها، ونأمل أن نتجنب بعض المشكلات التي واجهناها.

اتصل بنا.

حقوق النشر © 2024، محفوظة لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة لها. يتم توفير هذا المستند لأغراض توفير المعلومات فقط، وتخضع محتوياته للتغيير من دون إشعار. لا نضمن خلوّ هذا المستند من الأخطاء ولا عدم خضوعه لأي ضمانات أو شروط أخرى، سواء أتم التعبير عنها شفهيًا أم ضمنيًا في القانون، بما في ذلك الضمانات الضمنية وشروط قابلية التسويق أو الملاءمة لغرض معيّن. ونخلي مسؤوليتنا على وجه التحديد عن أي مسؤولية في ما يتعلق بهذا المستند، ولا يجوز الاستناد إليه لتشكيل أي التزامات تعاقدية إما بشكل مباشر أو غير مباشر. لا يجوز إعادة إصدار هذا المستند أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية أو ميكانيكية كانت، لأي غرض من الأغراض، من دون إذن كتابي سابق منا.

إن Oracle® وJava وMySQL وNetSuite هي علامات تجارية مسجلة لشركة Oracle و/أو الشركات التابعة لها. قد تكون الأسماء الأخرى علامات تجارية تخص أصحابها المعنيين.