



3 طرق تمكن مديري الموارد البشرية من تطبيق الذكاء الاصطناعي الآن

شاهد كيف يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة فرق الموارد البشرية على مواجهة التحديات اليومية

جدول المحتويات

- 3.....سبب الحاجة إلى مساعدة الذكاء الاصطناعي
- 4.....ما المقصود بالذكاء الاصطناعي؟ وما المقصود بالموارد البشرية؟
- ثلاث طرق تمكّن الموارد البشرية من تطبيق الذكاء الاصطناعي الآن
- 1.إنشاء مسارات تطوير وظيفي مخصصة بمساعدة الذكاء الاصطناعي.....6
- 2.البحث عن المواهب وتطويرها بمساعدة تحليلات الذكاء الاصطناعي.....9
- 3.زيادة الإنتاجية من خلال تبسيط مهام الموارد البشرية
- 11.....الشائعة باستخدام الذكاء الاصطناعي
- 13.....التطلع إلى المستقبل
- 14.....طريقة مساعدة Oracle



سبب الحاجة إلى مساعدة الذكاء الاصطناعي

في ظل حدوث الكثير من التغييرات في مكان العمل، يحتاج الموظفون إلى الدعم الكامل من فريق الموارد البشرية كي يستمر نجاح شركتكم. يتغير ما يقدر بنحو 44% من المهارات الأساسية اللازمة للقيام بأي وظيفة بحلول عام 2027، وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي، الذي أجرى استطلاعاً شمل أكثر من 800 شركة، يعمل لديها إجمالي 11.3 مليون عامل في جميع أنحاء العالم¹.

لا يعرف أغلب الموظفين المهارات الجديدة التي يحتاجون إليها لمساعدة الشركة وتعزيز تطورهم المهني، ويتوقعون من مؤسساتهم تقديم المساعدة إليهم. يكافح محترفو إدارة المواهب والتوظيف أيضاً من أجل مواكبة التطور، إذ لا يُظهر التنقل الوظيفي أي علامة على التباطؤ. وفي الوقت نفسه، فإن تباطؤ الشركات في التوظيف يعني تحمّل العاملين المزيد من المسؤوليات، ما يزيد من الحاجة إلى مكاسب في الإنتاجية ويزيد من خطر شعور الموظفين بالتوتر.

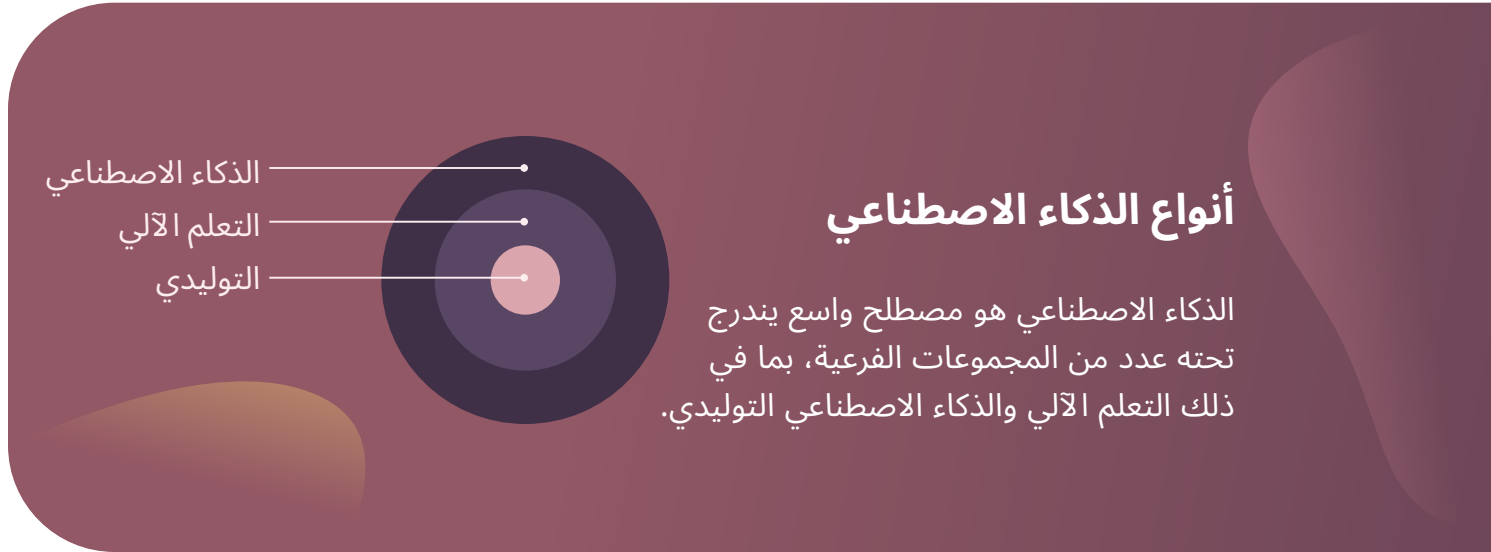
يتغير ما يقدر بنحو 44% من المهارات الأساسية اللازمة للقيام بأي وظيفة بحلول عام 2027.

يمكن لكبار مسؤولي الموارد البشرية وغيرهم من قادة الموارد البشرية استخدام الذكاء الاصطناعي بطرق عملية في الوقت الحالي للمساعدة على مواجهة هذه التحديات.

يمكن للذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا ذات الصلة دعم تطوير القوى العاملة من خلال المساعدة على تحديد فرص التدريب والنمو التي تلبّي كلاً من الأهداف الشخصية واحتياجات الشركة. يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي أيضاً في العثور على مرشحين مناسبين لشغل الأدوار المناسبة. ويمكنه أتمتة بعض المهام المتكررة وتسهيل المهام الأخرى، ما قد يزيد من الإنتاجية ويجعل أعمال العمل أكثر قابلية للإدارة. في كل هذه الحالات، يساعد الذكاء الاصطناعي متخصصي الموارد البشرية على حل التحديات، لكنه لا يلغي الحاجة إلى الأشخاص. فخبراتهم مهمة طوال الوقت. نستكشف هنا ثلاث طرق تمكّن قادة الموارد البشرية من تطبيق الذكاء الاصطناعي. ولكن دعونا أولاً نستعرض بسرعة ماهية الذكاء الاصطناعي.

ما المقصود بالذكاء الاصطناعي؟ وما المقصود بالموارد البشرية؟

الذكاء الاصطناعي مصطلح واسع يندرج تحته التقنيات التي يمكنها تنفيذ المهام التي نربطها بالأفعال البشرية- على سبيل المثال، إنشاء النصوص أو تقديم التوصيات بناءً على الإجراءات السابقة. تتحقق هذه الإمكانيات من خلال مجموعة فرعية من الذكاء الاصطناعي تسمى التعلم الآلي (ML)، إذ يستخدم البرنامج البيانات والخوارزميات لمحاكاة كيفية تعلم الأشخاص. فهو يجد الاتجاهات والأنماط في البيانات ويستمر في التعلم كلما أعطي المزيد من المعلومات، ليصبح أدق مع مرور الوقت. على سبيل المثال، يمكن للتعلم الآلي أن يتعلم تحديد الكلاب في الصور أو اكتشاف أوجه الخلل في البيانات التي تمثل جهازاً فاشلاً داخل المصنع أو تحديد عمليات الاحتيال الجارية عند فرض رسوم على المشتريات غير العادية على بطاقة ائتمان.



يتقدم الذكاء الاصطناعي التوليدي، الذي يُشار إليه غالبًا باسم GenAI، بالأمر خطوة إلى الأمام من خلال إنشاء شيء جديد مثل الصور أو النصوص استجابةً للموجهات. من المحتمل أنك سمعت عن ChatGPT، وهي منصة عامة للذكاء الاصطناعي التوليدي. إذا طرحت عليها سؤالاً، فإن منصة ChatGPT تستخدم نموذج لغة كبير (LLM)، وهو نوع من خوارزميات الذكاء الاصطناعي التي تستخدم التعلم الآلي للتعلم من مجموعات البيانات الضخمة، لفهم ما تريد. ثم تجمع المعلومات من مصادر مختلفة لإنشاء الاستجابة. وقد بدأت في الآونة الأخيرة في مراعاة المعلومات من عمليات البحث على الإنترنت في الوقت الحقيقي. وعلى هذا النحو، من المهم أن نتذكر أن ChatGPT وغيرها من أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي تحاكي الذكاء فقط وقد ترتكب أخطاءً إذا لم عندما لا يتوفر لها القدر الكافي من المعلومات، وهي نتيجة تعرف بالهلوسة. على سبيل المثال، عند كتابة السيرة الذاتية لشخص ما، أضافت هذه النماذج جوائز أو شهادات جامعية لم يحصل عليها صاحب السيرة الذاتية.

لحسن حظ الموارد البشرية، يمكن أن تعمل أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي المضمنة في بعض تطبيقات إدارة رأس المال البشري في بيئة أكثر تحكماً من النماذج العامة. يمكنهم استخدام بيانات مؤسستك لمساعدة الأشخاص على العثور على الإجابات وتلخيص المعلومات بمساعدة نموذج لغة كبير. تتميز هذه النماذج بميزة السياق الأكبر والنطاق المحدود مقارنة برобوت دردشة يحاول الرد على الأسئلة استناداً إلى عدد لا يحصى من الموضوعات. يمكن لأداة الذكاء الاصطناعي التوليدي حفظ ساعات عمل أخصائي التوظيف من خلال تكوين مسودة أولى لنموذج طلب تعيين وظيفي، ولكن يظل أخصائي التوظيف مسؤولاً عن مراجعة وتحرير أي نص تم إنشاؤه.

بشكل عام، لا تنظر إلى الذكاء الاصطناعي إلا كمصدر للمساعدة والمشورة. عند إقران الذكاء الاصطناعي بحل إدارة رأس المال البشري المناسب، يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي على زيادة الكفاءات داخل قسم الموارد البشرية وفي جميع أقسام الشركة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي توفير الإعدادات الشخصية والاقتراحات في تدفق العمل، ما يمكن أن يحسّن من خبرة الموظفين بشكل كبير.

تزايد حالات استخدام الذكاء الاصطناعي بسرعة وقد تبدو مختلفة تمامًا بعد عام من الآن، ولكن فيما يلي ثلاث طرق عالية التأثير تُمكن الموارد البشرية من استخدام الذكاء الاصطناعي اليوم.

1. إنشاء مسارات تطوير وظيفي مخصصة بمساعدة الذكاء الاصطناعي
2. العثور على المواهب وتطويرها بمساعدة تحليلات الذكاء الاصطناعي
3. زيادة الإنتاجية بتبسيط مهام الموارد البشرية الشائعة باستخدام الذكاء الاصطناعي



1 إنشاء مسارات تطوير وظيفي مخصصة بمساعدة الذكاء الاصطناعي

تُعد مساعدة الموظفين على تطوير مهارات جديدة مطلبًا لا يمكن الاستغناء عنه لمديري الموارد البشرية والأشخاص اليوم. بالإضافة إلى كونها ميزة يريدها الموظفون، تحتاج الشركات إلى التخلص من فجوات المهارات التي تظهر إذا لم تتقدم إمكانات القوى العاملة بسرعة كافية. يحتاج ستة من كل عشرة عمال إلى التدريب قبل عام 2027، وفقًا إلى استطلاع أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2023.² في نهاية المطاف، يقع على عاتق مؤسسة مدير الموارد البشرية تعزيز نمو الموظفين بطريقة تضمن امتلاك الشركة للمهارات التي تحتاجها لتحقيق أهدافها.

ومع ذلك، تكافح فرق الموارد البشرية لإنشاء برامج فعالة لتطوير المهارات. ووجد الاستطلاع نفسه الذي أجراه المنتدى الاقتصادي العالمي أن فرص التدريب الكافية غير متاحة إلا لنصف العاملين. حتى من لديهم إمكانية الوصول إلى برامج التطوير في بعض الأحيان يجدون صعوبة في فهم المهارات التي يجب أن يتعلموها. أحد أسباب هذا هو أن ثمة مسارات مهنية لا حصر لها اليوم. اعتدنا أن نفترض أن الموظفين سيترقون في وظيفة الأعمال أو منطقة المنتج. الآن، أصبح من الشائع أن يتنقل الموظفون داخل الشركة وينتقلون إلى أقسام أخرى، نتيجة اكتمال مهمتهم أو سعيًا وراء زيادة مالية أو بحثًا عن الإثارة الناتجة عن التحدي الجديد. ووجود المهارات المناسبة يجعل من مثل هذا التنقل ممكنًا، ورحلة شخص لها خصوصيتها ولا علاقة لها برحلة شخص آخر.

من المديرين التنفيذيين على مستوى العالم يوافقون على أن مؤسساتهم يجب أن تساعد العاملين على أن يصبحوا أكثر قابلية للتوظيف بمساعدتهم على تعلم المهارات ذات الصلة، لكن 5% فقط منهم يوافقون بشدة على أنهم يقومون بدورهم في هذا بما فيه الكفاية.³

77%

يستخدم المزيد من فرق الموارد البشرية منصات التعلم المدعومة بالذكاء الاصطناعي التي تساعد على تخصيص مسارات التطوير المهني لكل موظف، ما يساعد الأشخاص على القيام بدور أكثر فاعلية في نموهم المهني. يمكن للذكاء الاصطناعي تخصيص توصيات التدريب تلقائيًا للفرد، مع مراعاة عدة عوامل. قد يقترح الذكاء الاصطناعي مواد تعليمية مرتبطة بالدور الحالي للموظف، بناءً على المهارات المفقودة من الملفات التعريفية لمواهبه أو مهارات زملائه في أدوار مماثلة.

علاوة على ذلك، نظرًا لأن منصات إدارة رأس المال البشري تصل على الأغلب بين العديد من مجالات الموارد البشرية، يمكن لتحليلات الذكاء الاصطناعي أن تدرك أن المهارات الجديدة يتم إدراجها في طلبات التوظيف بشكل متكرر، ثم توصي بفرص تطوير المهارات ذات الصلة للموظفين. عند إجراء هذه التحليلات، يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة المؤسسات على اكتشاف مجموعة مهارات القوى العاملة لديها وفهرستها خلال تطورها بمرور الوقت. ويوفر الذكاء الاصطناعي العديد من الاحتمالات الأخرى للقيام بهذا النوع من الكشف عن المهارات المهمة وفهرستها.

يمكن أن تدرك تحليلات الذكاء الاصطناعي أن المهارات الجديدة يتم إدراجها في طلبات التوظيف في كثير من الأحيان ويوصي بفرص تطوير المهارات ذات الصلة للموظفين.

على سبيل المثال، تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي المضمنة لمديري الموارد البشرية على تقييم القوى العاملة باستمرار وتحديد الفجوات في المهارات الناشئة والإشارة إليها بفاعلية. نظرًا إلى أن الذكاء الاصطناعي يكتشف التغييرات في مجموعة المهارات الجماعية للمؤسسة ويفهرسها باستمرار، فإنه يمنح الموارد البشرية رؤية أكبر مما كانت عليه تقليديًا. تمنح منصات التعلم الموظفين أيضًا خيار سرد مجالات الاهتمام والمهارات المحددة التي يرغبون في تطويرها، ما يوفر المزيد من البيانات لخوارزميات الذكاء الاصطناعي لتقييمها. يساعد وجود كتالوج المهارات هذا لمديري الموارد البشرية على النظر في مجموعة من خيارات التطوير لمعالجة الثغرات، بما في ذلك التدريب والتوجيه والمهام قصيرة الأجل.

في حين أن متطلبات المهارات تختلف من شركة إلى أخرى، فإن المهارات الشخصية التي لا يمكن للتكنولوجيا استبدالها هي من المهارات الأكثر طلبًا على الصعيد العالمي. وجد استطلاع المنتدى الاقتصادي العالمي أن أهم كفاءات العاملين في عام 2023 كانت مهارات التفكير التحليلي والإبداعي.⁴ كما كانت المرونة والتحفيز والفضول مهارات عالية التصنيف.



يؤدي المديرون دورًا بالغ الأهمية في مساعدة الموظفين على التطور في كل من المجالات التكتيكية والمنصبية على التحليل بشكل أكبر والمجالات المبتكرة، ويمكن للذكاء الاصطناعي المساعدة في هذا. يمكن لنماذج الذكاء الاصطناعي التوصية بنصائح التطوير ومسارات التعلم والمقالات التي يمكن للمديرين مشاركتها مع الموظفين.

يمكن للمديرين العمل باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لاقتراح فرص تطوير المهارات ذات الصلة.

بالإضافة إلى ذلك، تمنح بعض منصات التعلم المديرين رؤية للمهارات الموجودة داخل فريقهم وتساعد على تحديد الفجوات الناشئة باستخدام الذكاء الاصطناعي بنفس الطريقة التي يجد بها فريق الموارد البشرية فجوات المهارات في المؤسسة الأكبر. باستخدام هذه المعرفة، يمكن للمديرين العمل جنبًا إلى جنب مع الأدوات المضمنة في الذكاء الاصطناعي في منصة التعلم لاقتراح فرص تطوير المهارات ذات الصلة للموظفين الذين يستفيدون من الفرد والفريق. يمكن أن تساعد هذه الرؤية المديرين على إجراء محادثات مهنية أكثر جدوى وبناء علاقات أفضل مع مرؤوسيه المباشرين. وقد يؤدي هذا إلى تحسن الأعمال بشكل كبير.

عندما يكون الموظفون سعداء بدعم مديريهم، يزداد رضاهم عن العمل بشكل كبير ويقل خطر تركهم العمل بنسبة تصل إلى 72%، وفقًا لاستطلاع أجرته مجموعة Boston Consulting Group لعام 2023 حول 11,000 موظف في ثمانية بلدان.⁵ وغالبًا ما يكون الموظفون السعداء أكثر إنتاجية.

2 العثور على المواهب وتطويرها من خلال مساعدة تحليلات الذكاء الاصطناعي

أنت لا تتخيل ذلك - ملء الأدوار الشاغرة يستغرق وقتًا أطول مما كان عليه من قبل. توضح بيانات LinkedIn الخاصة بـ 178,000 عملية توظيف مؤكدة في الولايات المتحدة في عام 2023 أن الأمر يستغرق 46.5 يومًا، أو ما يقرب من سبعة أسابيع، في المتوسط، لشغل مناصب على مستوى المبتدئين وأكثر قليلًا للأدوار العليا.⁶ على مستوى العالم، في عام 2022، استغرق الأمر 44 يومًا.⁷ ويرجع هذا التأخير جزئيًا إلى نقص المهارات في القوى العاملة، مع التأكيد بشكل أكبر على أهمية تطوير مواهبك الحالية. بغض النظر عن مدى قوة تطوير المهارات في شركتك، في بعض الأحيان يجب على متخصصي الموارد البشرية البحث خارج المؤسسة للعثور على مرشحين. يتم الضغط على مديري الموارد البشرية لمساعدة مديري جذب المواهب وأخصائيي التوظيف على العثور على أفضل المرشحين بسرعة، والبدء في الاستفادة منهم، والحفاظ عليهم على المدى الطويل.

يمكن أن تساعد مجموعة من ميزات الذكاء الاصطناعي القائمة على المواهب، بدءًا من التأليف المساعد. يمكن أن يساعد التأليف المساعد عبر الذكاء الاصطناعي التوليدي على الحصول على وظائف جديدة معتمدة ونشرها بشكل أسرع من خلال تقليل الوقت المستغرق لملء النماذج وكتابة وصف الوظائف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي على تحسين تجربة المرشح. عندما ينشئ باحث عن عمل ملف تعريف المواهب الخاص به للتقدم بطلب للحصول على وظيفة، يمكن للذكاء الاصطناعي اقتراح قائمة مهارات استنادًا إلى تاريخ عمله وخبرته ومتطلبات الدور. يمكن لبعض منصات إدارة رأس المال البشري استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي لإنشاء ملخص لأفضل الإمكانات والسمات لمقدم الطلب، والتي يمكنهم تنقيحها وتقديمها مع طلبهم. هذه الإمكانات قد تساعدهم على عرض أفضل ما لديهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لقسم الموارد البشرية أيضًا استخدام الذكاء الاصطناعي لاقتراح وظائف شاغرة مماثلة للمتقدمين، والتي يمكن أن تساعد الشركة في ملء الوظائف الشاغرة بشكل أسرع.

يبقى الموظفون في الشركات ذات التنقل الداخلي العالي مدة أطول بنسبة 60%⁸.

يمكن لبعض منصات إدارة رأس المال البشري المساعدة على تسريع التحديد باستخدام الذكاء الاصطناعي لفحص السير الذاتية لإنشاء ملخصات المرشحين لأخصائيي التوظيف ومديري التوظيف المشغولين. وعلى الرغم من أن بعض أخصائيي التوظيف يفضلون مراجعة الطلبات الكاملة يدويًا، إلا أنه لا يزال بإمكانهم استخدام عملية مماثلة مدعومة بالذكاء الاصطناعي لمعرفة ما إذا كانوا قد فاتهم مقدم طلب واعد. قل إنهم يجدون مقدم طلب يؤهله ملفه التعريفي ليكون مرشحًا مثاليًا. ستسمح بعض المنصات لهم باستخدام الذكاء الاصطناعي للبحث عن متقدمين مماثلين لديهم مهارات ومؤهلات مماثلة ربما تم تجاهلها. يمكن لفرق الموارد البشرية أيضًا استخدام هذه الإمكانية للمساعدة على جعل تخطيط الخلافة أكثر إنصافًا من خلال تحديد الموظفين الذين قد لا يكون المديرون على دراية بهم—على سبيل المثال، الموظفون المهرة الذين يعملون في أقسام أخرى.

يمكن أن تساعد التحليلات التنبؤية على تحديد الأشخاص المستعدين للتنقل داخليًا والمعرضين لخطر المغادرة.

يُعد التنقل داخليًا أمرًا بالغ الأهمية لأي إستراتيجية للاحتفاظ بالموظفين، وكذلك تحديد الموظفين المعرضين لخطر الاستنزاف بدرجة كبيرة. يمكن لأدوات التحليلات التنبؤية في منصات إدارة رأس المال البشري استخدام التعلم الآلي للمساعدة على تحديد الأشخاص المستعدين للتنقل داخليًا وأولئك المعرضين لخطر الاستنزاف. عندما يتعلق الأمر بمنع استنزاف الموظفين، يمكن لنماذج التعلم الآلي النظر في الاتجاهات العامة لمشاعر الموظفين، مثل تصنيفات رضا الموظفين في قسم ما أو لدى مدير معين، وعندما تلقى شخص آخر زيادة، وعوامل أخرى، لتحديد مدى احتمال المغادرة، ما يسمح للموارد البشرية بالتدخل استباقيًا. يدرك قادة الموارد البشرية أيضًا تمامًا أن تحسين تجربة الموظفين اليومية للقوى العاملة يعزز معدلات الاحتفاظ ويمكن أن يكون له تأثير كبير على الإنتاجية.



3 زيادة الإنتاجية من خلال تبسيط مهام الموارد البشرية الشائعة باستخدام الذكاء الاصطناعي

تستنزف المهام المتكررة طاقة الموظفين وهي مصدر إجهاد للكثيرين، خاصة وأن الأفراد يتحملون المزيد من المسؤوليات. مع تباطؤ معدلات التوظيف على مستوى العالم سنة تلو الأخرى، وفقاً لتقرير أكتوبر 2023 من LinkedIn، يجب على العاملين القيام بالمزيد.⁹ يمكن للذكاء الاصطناعي المساعدة من خلال جعل أعمال العمل المرتبطة بمهام كتابة وتحليلات معينة أكثر قابلية للإدارة.

يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة متخصصي الموارد البشرية ومديري مجالات العمل من خلال دعم بعض العناصر الأساسية لمهام الكتابة المتعلقة بالموارد البشرية. بالنسبة لبعض المديرين الذين يجب عليهم كتابة ملخصات الأداء السنوية لمروؤسيهم المباشرين، فإن معرفة من أين تبدأ يمكن أن تكون أمراً مهيئاً. يمكن للأدوات التي تعمل بالذكاء الاصطناعي التوليدي المضمنة في تطبيقات إدارة رأس المال البشري المساعدة على مواجهة متلازمة العجز عن بدء المهمة من خلال إنشاء مسودة أولى بناءً على الملاحظات المقدمة على مدار العام. لا يزال المدير بحاجة إلى مراجعة المسودة وتحريها وإضافتها، بالطبع. لكن تزويدهم بمكان للبدء يمكن أن يوفر لهم ساعات، ما يمنحهم الوقت للتركيز على عملهم الآخر والمساعدة على تقليل ضغط العمل.

من المؤسسات في جميع أنحاء العالم فعالة للغاية في توفير تقنية موثوقة تساعد الموظفين على إنجاز المهام بسهولة أكبر.¹⁰ 38%

وبالمثل، فإن كتابة أوصاف وظيفية أو طلبات شراء جديدة يمكن أن تستغرق وقتاً طويلاً وتمثل تحدياً. يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي التوليدي من خلال تلقي مطالبة من أخصائي توظيف أو مدير توظيف وفحص قاعدة بيانات الوظائف الحالية لمؤسستك لملء الأجزاء المفقودة وإنشاء مسودة أولى يمكنهم مراجعتها وتحريها. يمكن للذكاء الاصطناعي أيضاً التوصية بالمهارات التي قد تكون ذات صلة بالإضافة إلى أوصاف الوظائف الحالية التي تقوم الموارد البشرية بتحديثها دورياً.

يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة قادة ومديري الموارد البشرية في مهمة أخرى تستغرق وقتًا طويلًا: تحليل مجموعات البيانات الكبيرة، مثل استطلاعات ملاحظات الموظفين، للخروج برؤى قيمة. يمكن للذكاء الاصطناعي فحص ردود القوى العاملة على الأسئلة المفتوحة لمساعدة الموارد البشرية على فهم مشاعر الموظفين في لحظة واحدة - على غرار كيفية استخدام بائعي التجزئة عبر الإنترنت للذكاء الاصطناعي لتلخيص العشرات أو المئات من مراجعات العملاء في نظرة عامة على المنتج في فقرة واحدة. يمكن لقادة الموارد البشرية ومديري مجالات العمل بعد ذلك التعمق في الردود الفردية للحصول على فهم أكثر دقة. من خلال توفير وقت الموظفين، يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي على زيادة الإنتاجية والكفاءة للمديرين وفرق الموارد البشرية مع تقليل ضغط العمل.

بتوفير وقت الأشخاص، يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في زيادة الإنتاجية والكفاءة.

تُعد روبوتات دردشة الموارد البشرية مثالاً آخر على كيفية دعم الذكاء الاصطناعي للمهام الروتينية. يمكن لروبوتات الدردشة أن تسمح للموظفين بالحصول على إجابات للأسئلة الأساسية والشائعة على الفور، على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع، ما يمكّن من تحسين خبرة الموظفين والسماح لهم بالعودة إلى العمل بشكل أسرع. يؤدي الوصول إلى روبوت دردشة إلى منع الموظفين من قضاء وقت في البحث الدقيق في موقع الشركة على الويب للحصول على إجابة على سؤال بسيط مثل "ما العطلات التي لدينا في عام 2024؟" يستفيد العاملون المناوبون، الذين قد ينامون عادةً خلال يوم عمل الموارد البشرية، أو الأشخاص في الميدان خاصةً. وهكذا يفعل متخصصو الموارد البشرية أنفسهم، إذ تعمل روبوتات الدردشة على تحريرهم للتركيز على المزيد من الأنشطة الإستراتيجية. تعتمد روبوتات الدردشة على معالجة اللغة الطبيعية، وهي مجموعة فرعية من الذكاء الاصطناعي، لفهم النص والرد.

التطلع إلى المستقبل

بدأ قادة الموارد البشرية الآن في إطلاق العنان لقدرات الذكاء الاصطناعي، ولا سيما الذكاء الاصطناعي المبتكر، وفهم كيفية تحسين عمل أعضاء فريق الموارد البشرية والمديرين والموظفين، باستخدام منصة قادة الموارد البشرية المناسبة. يعد مستقبل الذكاء الاصطناعي للموارد البشرية مثيّرًا، ويستحق أن يقضي قادة الموارد البشرية بعض الوقت في التفكير في كيفية مساعدته الموارد البشرية على يوم ما على التنقل عبر التغييرات بطرق جديدة.

ماذا لو استطاع الذكاء الاصطناعي يومًا ما تقييم جزء جديد من اللوائح المتعلقة بالموظفين واقتراح كيفية إعادة تكوين طلب الوظيفة القياسي، وما البرامج التي يجب تحديثها، وما الذي يجب إبلاغه للقوى العاملة للامتثال للقانون الجديد؟ ماذا لو، أثناء عملية الاستحواذ، يمكن أن يوصي بتغييرات في عمليات واتصالات الموارد البشرية لمساعدة مؤسستك على دمج الأشخاص من الشركة التي تم الاستحواذ عليها، وتقييم السياسات المتزامنة وأيها في حالة تعارض؟ ما تحديات الموارد البشرية الأخرى التي تريد أن يساعدك الذكاء الاصطناعي على حلها؟



طريقة مساعدة Oracle

يربط Oracle Fusion Cloud HCM العمليات عبر الموارد البشرية، ما يسمح لفرق الموارد البشرية باتخاذ قرارات أكثر إستراتيجية. وتساعد أدوات الذكاء الاصطناعي المضمنة في الحزمة على تسريع عملية اتخاذ القرار والسماح لفرق الموارد البشرية بعرض الرؤى بشكل أسرع من خلال أتمتة المهام المعقدة والمستهلكة للوقت. يمكن أن يساعد Oracle Cloud HCM أيضًا على تعزيز إنتاجية الموظفين من خلال روبوتات الدردشة التي تجيب على الأسئلة بسرعة وبأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي التي تجعل إكمال مهام الكتابة المتعلقة بالموارد البشرية أسهل من خلال تقديم مسودة أولى. يستفيد Oracle Cloud HCM من إمكانات الذكاء الاصطناعي الأكثر تقدمًا للسماح للعملاء بمتابعة حالات الاستخدام المذكورة أعلاه، اعتمادًا على احتياجاتهم التنظيمية.

العمل يتطور دائمًا. تساعد ابتكارات Oracle Cloud HCM المستمرة الموارد البشرية على مواكبة التغيير. علاوة على ذلك، نظرًا لأن Oracle Fusion Applications تعمل على بنية Oracle Cloud التحتية (OCI)، فمن السهل مشاركة البيانات عبر المؤسسة، ما يمكن أن يحسن مواءمة إستراتيجية الأعمال لمساعدتك على الحصول على ميزة تنافسية. كما تقدم بنية Oracle Cloud التحتية أيضًا خدمات الذكاء الاصطناعي التي تتيح لك تطوير التطبيقات لتناسب حالات الاستخدام الفريدة لشركتك مع الحفاظ على توحيدها مع منصة Oracle Cloud HCM.

تعرف على المزيد

1. "تقرير مستقبل الوظائف لعام 2023"، المنتدى الاقتصادي العالمي
2. "تقرير مستقبل الوظائف لعام 2023"، المنتدى الاقتصادي العالمي
3. المؤسسة المستندة إلى المهارات: نموذج تشغيل جديد للعمل والقوى العاملة"، Deloitte
4. "تقرير مستقبل الوظائف لعام 2023"، المنتدى الاقتصادي العالمي
5. "أكثر من ربع الموظفين على مستوى العالم مستعدون للانتقال من وظائفهم الحالية"، مجموعة Boston Consulting Group
6. "من يوظف بوتيرة أسرع؟ تصنف بيانات LinkedIn الجديدة 10 وظائف مهمة رئيسية"، LinkedIn
7. "يظهر بحث جديد أن التوظيف أصعب من أي وقت مضى: وقت التوظيف يزداد بشكل كبير لجميع الأدوار تقريبًا"، شركة Josh Bersin
8. "مستقبل التوظيف لعام 2023"، LinkedIn Talent Solutions
9. "اتجاهات المواهب العالمية"، LinkedIn
10. "تقرير اتجاهات الموارد البشرية لعام 2024"، McLean & Company

حقوق النشر © لعام 2024، محفوظة لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة لها. تم توفير هذا المستند لأغراض توفير المعلومات فقط وتخضع محتوياته للتغيير من دون إشعار. لا تضمن حلّ هذا المستند من الأخطاء ولا عدم خضوعه لأي ضمانات أو شروط أخرى، سواء تم التعبير عنها شفهيًا أم ضمنياً في القانون، بما في ذلك الضمانات الضمنية وشروط قابلية التسويق أو الملاءمة لغرض معيّن، ونخلي مسؤوليتنا على وجه التحديد عن أي مسؤولية فيما يتعلق بهذا المستند، ولا يجوز الاستناد عليه في تشكيل أي التزامات تعاقدية إما بشكل مباشر أو غير مباشر، ولا يجوز إعادة إصدار هذا المستند أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية أو ميكانيكية كانت، ولاي غرض من الأغراض، من دون إذن كتابي سابق منا. تُعد Oracle وJava وMySQL وNetSuite علامات تجارية مسجلة لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة لها. وقد تكون الأسماء الأخرى علامات تجارية لملّاكها المعنيين.