

تبني الذكاء الاصطناعي التوليدي (GenAI)

كيف يمكن لمديري الموارد البشرية المساعدة في قيادة
تطور الذكاء الاصطناعي عبر مؤسستهم



إخلاء المسؤولية

تحتوي هذه الوثائق بجميع أشكالها، سواءً إلكترونية أو مطبوعة على معلومات سرية مشمولة بحقوق ملكية لشركة Oracle. يخضع وصولك إلى هذه المواد السرية واستخدامها للشروط والأحكام ذات بترخيص برامج Oracle واتفاقية الخدمة، والتي تم إبرامها ووافقت عليها. لا يمكن الكشف عن هذه المستندات والمعلومات الواردة بها أو نسخها أو إعادة إنتاجها أو توزيعها لأي شخص خارج Oracle دون موافقة كتابية مسبقة من Oracle. لا يمثل هذا المستند جزءاً من اتفاقية الترخيص، ولا يمكن دمجه في أية اتفاقية تعاقدية مع Oracle أو أي من شركاتها الفرعية أو التابعة إليها.

إن هذا المستند مُخصص لأغراض إعلامية فحسب ولا يهدف سوى إلى مساعدتك في التخطيط لتنفيذ ميزات المنتج الموضحة وترقيتها. كما أنها ليست التزامًا بتقديم أي مواد أو رموز أو وظائف، ولا ينبغي الاعتماد عليها في اتخاذ قرارات الشراء. يبقى تطوير أي ميزات أو وظائف موصوفة في هذا المستند وإصدارها وتوقيتها وتسعيها وفقاً إلى تقدير شركة Oracle وحدها. نظرًا إلى طبيعة بنية المنتج، قد لا يكون من الممكن تضمين جميع الميزات الموضحة في هذا المستند بأمان دون المخاطرة بزعزعة استقرار كبيرة في التعليمات البرمجية.



مقدمة

في حين استخدمت المؤسسات وعمليات القوى العاملة الاصطناعي لعقود، بدأت معظم الشركات فحسب في إدراك إمكانات أحدث تطور لها—الذكاء الاصطناعي التوليدي—والتأثير المثير للإعجاب الذي يمكن أن يحدثه على إنتاجية القوى العاملة. اكتشفت دراسة أجرتها كلية هارفارد للأعمال وكلية وارتن ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا سلون ومجموعة بوسطن الاستشارية في عام 2023 أن أداء العاملين في مجال المعرفة يمكن أن يتحسن بنسبة تصل إلى 40% عند استخدامهم GenAI "ضمن حدود إمكاناتهم"، وهو ما يتماشى مع الدراسات الحديثة الأخرى حول جميع أنواع الموظفين.ⁱ تشير تقديرات McKinsey إلى أن التأثير المحتمل للذكاء الاصطناعي التوليدي على الاقتصاد العالمي هو 6.1 تريليون دولار أمريكي إلى 7.9 تريليون دولار أمريكي سنويًا.ⁱⁱ

من الواضح أن GenAI يستمر في التأثير على عمليات الأعمال والأدوار الوظيفية، على الأرجح على نطاق أوسع بشكل متزايد، مما يغير طريقة عمل الأشخاص—كما ينتشر نطاقه بشكل أكبر بالفعل مما يدركه معظم المديرين التنفيذيين. 88% من الموظفين الذين يقولون إنهم يستخدمونه في العمل في أدوار غير فنية، يشمل ذلك المشرفين وعمال المستودعات والمعلمين وموظفي الرعاية الصحية وشركاء البيع بالتجزئة ومحترفي الموارد البشرية وغيرهم، وفقًا إلى استطلاع McKinsey لعام 2023 للموظفين في كندا والولايات المتحدة والمملكة المتحدة.ⁱⁱⁱ تستخدم القوى العاملة الذكاء الاصطناعي التوليدي أو على الأقل يجربونه، مع مدخلات من أصحاب العمل أو بدونها.

لقد حان الوقت الآن للمؤسسات لاتخاذ قرارات أساسية حول استخدام GenAI لمنح الموظفين إرشادات مطلوبة بشدة وإنشاء استراتيجية لتنفيذه بسلاسة والحصول على أقصى استفادة من استثماراتهم. الأهم من ذلك، تظهر الموارد البشرية في وضع يمكنها من الاضطلاع بدور قيادي بالغ الأهمية في هذا التحول. يتمتع مديرو الموارد البشرية التنفيذيون، المتمركزون في صميم كل شيء بمنظور مُتعمق يغطي احتياجات الموظفين والأعمال. يمكنهم الشراكة مع تكنولوجيا المعلومات وبقية مجموعة كبار الموظفين لتشكيل لجنة توجه شركاتهم إلى الأمام، واتخاذ قرارات حاسمة، بدءًا من طريقة استخدام GenAI في الموارد البشرية لتحسين عمليات الأعمال وتجربة الموظفين. تبدأ وصفة نجاح مؤسستك بفهم قيمة الذكاء الاصطناعي التوليدي، وصياغة استراتيجية حول احتياجات الأعمال، وتنفيذ الخطة لتحقيق رؤية مجموعة كبار الموظفين والحفاظ عليها.

فهم قيمة GenAI

يمثل الذكاء الاصطناعي التوليدي أداة يمكن أن تساعد بشكل كبير في تعزيز الإنتاجية عندما يتم استخدامه للقيام بأشياء محددة، مثل تلخيص أو صياغة نص لموظف لمراجعته، مما يمنح الموظفين الوقت للقيام بمهام أخرى. بدورها، تساعد هذه الكفاءة على خفض التكاليف ويمكن أن تساعد في تحسين جودة العمل نفسه، مما يزيد من احتمال تحقيق نتائج أعمال أفضل بشكل عام. يأتي التحذير المهم في أن القوى العاملة يجب أن تفهم متى يمكن أن يساعد GenAI—لكن معظم الموظفين لا يفهمون ذلك.

بالعودة إلى الدراسة التي أجرتها كلية هارفارد للأعمال بالتعاون مع العديد من المؤسسات الأخرى، في حين زادت إنتاجية العاملين في مجال المعرفة بنسبة تصل إلى 40% عندما استخدمت أدوات GenAI العامة مثل ChatGPT للقيام بالأشياء التي يؤديها الذكاء الاصطناعي التوليدي بشكل جيد، كما اكتشف الباحثون أيضًا أنه عندما استخدمها المشاركون للقيام بشيء خارج هذه الإمكانيات، انخفضت إنتاجيتهم بنسبة 19% في المتوسط. ^{iv} إن GenAI ليس عصا سحرية يمكنها فعل أي شيء. مثل أي أداة، يجب على الناس استخدامه بشكل صحيح لتحقيق النتيجة المرجوة. من المهم للمؤسسات إزالة الغموض عن حالات استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي للموظفين، مما يعني أن القادة بحاجة إلى فهمها أيضًا. إن ترك القوى العاملة لمعرفة الأشياء بمفردها لن ينتهي بشكل جيد—ونعلم أن العديد من الموظفين يستخدمون بالفعل GenAI في العمل دون إرشادات.

تتمثل أسهل طريقة يمكن للشركات من خلالها مساعدة موظفيها على فهم المواقع التي يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي المساعدة في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الفوائد المرتبطة بها في تبني المنصات باستخدام GenAI المُضمن الذي يتعد عن التخمينات ويمنح الموظفين الأدوات المناسبة في الوقت المناسب في تدفق العمل. تُدخل

[Oracle Fusion Cloud HCM](#) الذكاء الاصطناعي التوليدي في مجموعة أدواتها للمساعدة في زيادة الكفاءات وإنتاجية الموظفين. بالإضافة إلى وفورات التكاليف، تساعد مديري الموارد البشرية وفرقهم على تحقيق العديد من متطلبات الأعمال، مثل تعزيز تجربة الموظف، وتمكين المديرين من القيادة، ومساعدة الأعمال على تحقيق أهدافها من خلال تحسين مهارات القوى العاملة، والاحتفاظ بالموظفين، وجذب أفضل المواهب لسد الفجوات الإضافية في المهارات.



في حين يتحمل كل قائد مسؤولية تقديم تجربة استثنائية للموظفين، يخضع مديرو الموارد البشرية غالبًا إلى المساءلة.

يمكن أن تساعد أدوات GenAI المضمنة في حل HCM لمؤسستك العمال الذين يجدون صعوبة في الكتابة وتقلل من ترددهم في إنجاز المهام ذات الصلة. باستخدام بعض المدخلات، مثل تمييزات الوظائف والهوايات والأوسمة، يمكن لـ GenAI صياغة ملخص للموظف بسرعة للفرد لتحريره لدليل الشركة الداخلي. بالمثل، يمكن أن يساعد العمال على هيكلة الأهداف السنوية القابلة للقياس وتحديثها وتحديد المساعدة في تقديم ملاحظات الأقران، مما يمنحهم المزيد من الوقت للتركيز على المجالات بالغة الأهمية.

تحسن تجربة الموظف أيضًا مع تقدم رئيس في GenAI—وكلاء الذكاء الاصطناعي. يوفر وكلاء الذكاء الاصطناعي للموظفين خدمات عامة مدعومة بالذكاء الاصطناعي - مثل الإجابة على الأسئلة وتقديم إرشادات وتقديم توصيات مُخصصة وإكمال المهام نيابة عن الموظف—وكلها مضمنة مباشرة وفي سياق عملية أعمال أو معاملة محددة. يقوم وكلاء الذكاء الاصطناعي بالتفاعل مع الموظف عبر المحادثة، وتكييف الاستجابات للتفاعلات الديناميكية للموظف، وتنفيذ المهام بشكل مستقل مع إشراف الموظفين، وتفويض المهام إلى وكلاء الذكاء الاصطناعي الآخرين، والتعلم والتحسين باستمرار بمرور الوقت. يوفر وكلاء الذكاء الاصطناعي سياقًا حيويًا ومعلومات وخدمات أكثر تحديدًا لاستفسارات الموظفين من خلال التغذية بالمعلومات ذات الصلة بشكل آمن، مثل سياسات الشركة في الملف، إلى نموذج اللغة الكبير (LLM). تأتي النتيجة في الخدمات فائقة التخصيص التي تحقق مكاسب أكبر في الكفاءة، وتتكيف بسرعة، وتقدم جودة مُنسقة على نطاق واسع عبر المؤسسة مع الحفاظ على أمان وسلامة البيانات الخاصة.



تمتد مجموعة Oracle القادمة من وكلاء Oracle AI لـ HCM وهي على استعداد للمساعدة عبر دورة حياة الموظف بأكملها. على سبيل المثال، يستخدم وكيل الذكاء الاصطناعي لمحلل المزايا من Oracle هذه التكنولوجيا للمساعدة في الإجابة على الأسئلة الخاصة بالموظفين، وفهم حزم المزايا الخاصة بهم وتعزيزها بشكل أفضل، وتقديم رؤى مخصصة بناءً على الاحتياجات الفردية، مثل، كم يمكنني المساهمة أكثر في خطة التقاعد الخاصة بي هذا العام؟ علاوة على ذلك، يعد دمج هذه الطبقة القيّمة من السياق مُفيدًا بشكل خاص في بيئات النقبات، إذ يكون لمجموعات الموظفين قواعد فريدة وعند إدارة القوى العاملة المُعقدة دون مكاتب. يساعد وكلاء الذكاء الاصطناعي الموظفين على العثور على الإجابات الصحيحة بسرعة، مما يؤدي على الأرجح إلى عدد أقل من الشكاوى وقوة عاملة أسعد في جميع أنحاء العالم.

تُمكن تحسينات الإنتاجية هذه، إلى جانب أدوات GenAI المساعدة القادة والمديرين من دعم فرقهم بشكل أفضل، ومساعدة المؤسسات في الحفاظ على أفضل المواهب وجذبها. من المذهل أن واحدًا من كل اثنين من الموظفين يبحث بشكل عرضي أو نشط عن وظيفة جديدة، وفقًا إلى استطلاع أجرته شركة Gallup عام 2024—وصرح 42% من الذين شملهم الاستطلاع والذين تركوا شركاتهم طوعية خلال العام الماضي أنه كان يمكن منع ذلك. ^٧ كيف ذلك؟ يريد الموظفون المزيد من التفاعل والدعم من المديرين. يمكن أن يساعد GenAI من خلال صياغة نصائح التطوير لهم لمشاركتها مع الموظفين، والمساعدة في ملاحظات الأداء، وإنشاء أهداف فريق SMART للمديرين لمراجعتها وتحريها، وتحسين عملية إدارة الأداء بسهولة. يمنح كل مثيل المديرين خط أساس للمناقشات مع الموظفين، والأهم من ذلك، المزيد من الوقت لقضاءه معهم.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد GenAI على تحسين تجربة المرشح. يمكن أن يمنحهم مُلخصًا لمدى توافق مهاراتهم مع فرصة العمل، وشرح توصيات مطابقة الوظائف لدعم الذكاء الاصطناعي التقليدي الذي ينشئها، والإجابة على الأسئلة في أي وقت باستخدام مستشار متاح دائمًا يفهم بالفعل سياق سؤالهم بناءً على وضعهم الحالي. تساعد هذه المعلومات الإضافية والاتصال الباحثين عن عمل على تكوين مرفقات أقوى لأصحاب العمل المحتملين. يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي التوليدي في دعم متخصصي الموارد البشرية أيضًا، من خلال المساعدة في إنشاء صفحات ترحيبية لفئة الوظائف تتيح للمرشحين حقًا الميل إلى الوظيفة وقسمها، مما يقلل من وقت ملء المناصب. كما يمكنه تمكين الموارد البشرية من صياغة الرسائل النصية والبريد الإلكتروني للمرشحين تلقائيًا، مع السياق الكامل للدور الوظيفي وتاريخ المرشح والمشاركة، مما يحسن الكفاءة.

من خلال تضمين Oracle AI—الذي يجمع بين الذكاء الاصطناعي التقليدي والتوليدي—في كل مستوى من مستويات بنيته التحتية، توفر Oracle Cloud HCM بشكل فريد قيمة للأعمال وتوفر نتائج أفضل. تتحكم المؤسسات ويمكنها الاختيار من بين استخدام الإعدادات الافتراضية المحسنة أو تخصيص المنصة. يمكنك تعديل المطالبات، وتضمين نموذج اللغة الكبير (LLM) في الرحلات الموجهة، والوصول إلى المحتوى من مصادر المعرفة المفضلة لديك، وتحديد امتدادات الذكاء الاصطناعي من سوق [Oracle AI Solutions Hub](#) باستخدام منصتنا القابلة للتوسيع.

صياغة الاستراتيجية الخاصة بك



يمكن لمديري الموارد البشرية التنفيذيين الشراكة مع أعضاء آخرين في مجموعة كبار الموظفين لاتخاذ قرارات أساسية توجّه استراتيجية التحول المتماسك للذكاء الاصطناعي في مؤسستك، والتي تبدأ بتحديد أدوات الذكاء الاصطناعي المستخدمة بالفعل عبر مجموعة التكنولوجيا لديك. في حالة الموارد البشرية، على سبيل المثال، قد يؤتمت الذكاء الاصطناعي مهام سير عمل التوظيف المختلفة. يمكن للمديرين الماليين التعرف على إذا كانت منصة تخطيط موارد المؤسسات التابعة إلى الفريق المالي التي يستخدمها لتحسين التدفق النقدي، ويعرف مدير العمليات إذا كان الذكاء الاصطناعي يساعد على أتمتة دورة تخطيط سلسلة التوريد.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لهذه اللجنة أن تبرز المسائل ذات الصلة وتنتظر فيها. ما هي إجراءات أمان البيانات المعمول بها أو يجب أن يتم العمل بها؟ هل تؤثر أي قواعد امتثال أو قواعد تنظيمية على استخدام أعمالك للذكاء الاصطناعي؟ تُعد الاعتبارات الأخلاقية وحماية الملكية الفكرية لشركتك أيضًا ذات أهمية. قد تفكر مؤسستك في إنشاء سياسة تحظر على الموظفين إدخال معلومات الشركة الخاصة أو العمل في أدوات GenAI ذات واجهة عامة، مثل ChatGPT. يقول أي عضو في مجموعة كبار الموظفين إن حماية البيانات الحساسة غير قابلة للتفاوض، لذلك لا تترك الأمر للعاملين لمعرفة متى يكون الأمر على ما يرام وليس على ما يرام لاستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي العامة.

بعد ذلك، ناقش أين تسير الأعمال بشكل شامل وكيف يمكن للذكاء الاصطناعي مساعدة شركتك على تحقيق ذلك أسرع. إن اتخاذ هذه القرارات أسهل بكثير عندما يفهم الجميع في اللجنة حالات استخدام الذكاء الاصطناعي وGenAI التقليدية. يمكن لمدير الموارد البشرية توجيه اللجنة في وضع استراتيجية حول أهداف مؤسستك، مع التركيز على النتائج التي تحتاج إلى تحسين وتحديد مشكلات القوى العاملة التي تعوق التقدم. إذا واجه الموظفون صعوبة في التنقل عبر الشبكة الداخلية لشركتك للوصول إلى معلومات، فإن الإنتاجية ستعاني. يمكن أن تساعد إضافة الذكاء الاصطناعي التوليدي إلى وظيفة البحث في العثور على ما يحتاجونه أسرع من خلال السماح لهم بطرح الأسئلة باللغة الطبيعية اليومية لأن GenAI مُدرَّب على فهمه والاستجابة بالمثل مع روابط إلى موارد مفيدة. مثل ذلك، إذا كان فقدان المرشحين أثناء عملية المقابلة أو جذبهم في المقام الأول يمثل مشكلة، مما يسهّل الحصول على إجابات في أي وقت يمكن أن يحدث فرقًا كبيرًا. [Oracle Recruiting Booster](#)، وهو جزء من Oracle Cloud HCM، لديه مساعد رقمي يفهم اللغة الطبيعية ويستخدمها، ويقدم دعمًا من على مدار الساعة للمرشحين.

بمجرد أن تحدد اللجنة المجالات التي تحتاج إلى الاهتمام، حدد أولويات المشروعات. قد تقرر اللجنة أنه من الأفضل البدء بمجال له عائد كبير على الاستثمار أو مجال يسهل تنفيذه لتحقيق مكسب سريع. تمثل الموارد البشرية نطاق جيد للبدء لهذه الأسباب وغيرها. تشهد المؤسسة مكاسب في الإنتاجية عبر الأقسام لأن كل موظف يستخدم برامج الموارد البشرية، لذلك من المرجح أن يكون عائد الاستثمار سريعًا. بالإضافة إلى ذلك، تعد هذه طريقة بسيطة لتقديم القوى العاملة إلى GenAI بشكل جماعي وثقيفها حول ما يفعله بشكل جيد من خلال العمليات المضمنة. علاوة على ذلك، يسهل تنفيذ GenAI إذا كنت أحد عملاء Oracle Cloud HCM. يمكنك تشغيله بنقرة واحدة.



يتبنى عملاء HCM من Oracle غالبًا [Oracle Fusion Cloud ERP](#) بالإضافة إلى ربط مكاتبهم الخلفية وإطلاق العنان لرؤى أعمق للأعمال مع بيانات متصلة على منصة سحابية آمنة واحدة. تشمل المزايا الأخرى زيادة التعاون مع المؤسسة، وتخطيط أكثر استباقية وشمولية، وتحسين التكلفة الإجمالية لملكية التطبيقات، وحتى تحقيق المزيد من مكاسب إنتاجية. في Oracle، نستخدم Oracle AI المُضمن في Oracle Cloud ERP لأتمتة الجوانب المختلفة لإعداد تقارير النفقات، مثل جمع الإيصالات، وتقديم تقارير الموظفين، وتتبع المديرين المزيد من المعلومات قبل اعتمادها، وما إلى ذلك، مما يوفر وقتًا ثمينًا. إذا أمضى أكثر من 160,000 موظف لدينا ساعتين في ربيع السنة بهذه المهام، فستضيع مؤسستنا 1.3 مليون ساعة كل عام.^{vi} ما الذي يمكن لمؤسستك إنجازه إذا أتمت هذه المهام واستعدت هذا الوقت؟

بغض النظر عن المجال الذي تقرر مؤسستك تحديد أولويات تنفيذ GenAI عليه، من الأهمية بمكان أن يضمن مدير الموارد البشرية التنفيذي إدراج العنصر البشري في الاستراتيجية. هل يعرف الموظفون ماهية سياسة GenAI؟ هل يساعدهم التثقيف الأساس على أن يكونوا أكثر فعالية في استخدامه؟ يعد فهم مصفوفة المهارات الحالية وتحديد الفجوات التي قد تعوق تنفيذ الذكاء الاصطناعي أمرًا ضروريًا، كما أنه يظهر كيف يمكن لأدوات GenAI إنشاء فجوات جديدة في المهارات بمرور الوقت لأنها تزيد من أدوار الوظائف وتسمح للموظفين بالتركيز على مجالات أكثر استراتيجية. يساعد سد الفجوات في المهارات بنشاط مؤسستك على تنفيذ استراتيجية التحول لديها وتكون أكثر مرونة في المستقبل مع تغير العمل. يمكن لمديري الموارد البشرية التأكد من حدوث ذلك.

تحقيق الرؤية والحفاظ عليها

كما هو الحال مع أي مبادرة ناجحة، تحتاج مؤسستك إلى بعض العناصر الهامة. تساعد أهداف SMART للجنة على تتبع التقدم والحفاظ على التركيز. تساعد حلقة التعليقات القوية حول عملية التنفيذ أصحاب المصلحة على فهم ما المناسب وما يحتاج إلى مزيد من الاهتمام، وما يجب أن يكون جزءًا من عملية إدارة التغيير. علاوة على ذلك، يعد التواصل مع القوى العاملة أمرًا أساسيًا—لأن قلق الموظفين حول الذكاء الاصطناعي حقيقي. وجد استطلاع للرأي أجرته CNBC في ديسمبر 2023 و SurveyMonkey أن 42% من القوى العاملة، في المتوسط يشعرون بالقلق إزاء تأثير ذلك على وظائفهم.^{vii} ومن المثير للاهتمام أن الاستطلاع يشير إلى أنه كلما زاد استخدام الموظف على نحو تقليدي أو GenAI في العمل، زاد قلقه، إذ يشعر 60% منهم بالقلق بشأن الأمان الوظيفي.

يعد شرح خطط التحول لمؤسستك والموقع الذي تسير نحوه الشركة أمرًا ضروريًا، لكن يجب على شركتك أيضًا إظهار التزام قوي بمساعدة الموظفين على التكيف—وهو مجال آخر يمكن لمديري الموارد البشرية فيه الريادة. يمكنهم وضع خطة للاستعانة بالمديرين والقادة الآخرين لمساعدة الأفراد على فهم طريقة استثمار الشركة فيهم وكيف يستمررون في التكيف مع المؤسسة في ظل تعزيز التكنولوجيا للأدوار، كما تفعل باستمرار. مرة أخرى، يسلط هذا الضوء على أهمية الحفاظ على تحديث مصفوفة المهارات في الموارد

البشرية، مما يتطلب من مديري الموارد البشرية وفرقهم العمل بشكل وثيق مع قادة الأعمال لفهم طريقة تغير احتياجات المهارات بمرور الوقت. بعد ذلك، يمكنهم إنشاء خطة لسد الفجوات الجديدة عند ظهورها وتخصيص خطط تطوير الموظفين بفعالية لتحسين مهارات القوى العاملة.



لا يكون ذلك ممكنًا إلا عندما يكون لدى المؤسسات رؤية كاملة لبيانات مهاراتها—والتي لا تفعلها الكثير لأنها تستخدم منصات متعددة، وتشتت المعلومات. مع ذلك، تمنح [Oracle Dynamic Skills](#) المعاد تصميمها حديثًا، وهي جزء من Oracle Cloud HCM مؤسستك كل ما تحتاجه لاتخاذ قرارات مستنيرة بالمهارات في حل سحابي واحد من خلال ربط كل هذه الأنظمة المختلفة. تتيح هذه البنية التحتية القابلة للتوسع للمهارات للموارد البشرية تنظيم المهارات وإدارتها بذكاء، مما يمنحها التحكم والرؤى اللازمة لإعداد القوى العاملة للمستقبل ومساعدة الشركات على تحقيق أهدافها.

يتطلب تحويل مؤسستك والحفاظ على رؤيتها المدعومة بالذكاء الاصطناعي أيضًا فهم إمكانية حاجة استراتيجيتك إلى تعديلات على طول الطريق. قد تظهر أدوات جديدة تريد اللجنة اعتمادها أثناء تنفيذ مؤسستك استراتيجيتها الأولية. قد يغير هذا الاعتبار الجديد جدولك الزمني، خاصةً إذا كانت استراتيجيتك تتضمن تحويل قسم واحد في كل مرة.

من الممكن أيضًا أن تسن الحكومات لوائح جديدة تؤثر على صناعتك، ومن المهم أن تكون على دراية بالفروق الدقيقة الإقليمية عند دخول عملك إلى أسواق جديدة. يمكن لمديري الموارد البشرية مساعدة مؤسساتهم على البقاء على اطلاع بالتشريعات الجديدة، وخاصةً المتعلقة بخصوصية القوى العاملة، لكن ضمان مشاركة مورّد SaaS الخاص بك في هيئات الحوكمة والذي يمكن أن يساعدك بسهولة على تعديل العمليات للحفاظ على الامتثال أو القيام بذلك لك تلقائيًا أمر مفيد للغاية. الأهم من ذلك، يجب تخصيص لجنة التحول بأكملها للاجتماع بانتظام لمناقشة التقدم والتكيف حسب الضرورة.

توجد فرصة كبيرة للشركات لإعادة تصور وتوسيع طريقة استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز نجاح الموظفين والأعمال. يمكن لمديري الموارد البشرية المساعدة في الريادة في عصر العمل الجديد هذا—إذ يساعد GenAI على إطلاق العنان للإمكانات البشرية—من خلال لعب دور حاسم. في صميم كل مؤسسة، تظهر رؤاها بأنها لا تقدر بثمن. يمكن لمديري الموارد البشرية مساعدة القوى العاملة والقادة الآخرين على فهم قيمة الذكاء الاصطناعي التوليدي والمساعدة في صياغة استراتيجية مدروسة وتنفيذها لتبني GenAI وتحويل مؤسستهم.

اكتشف الجديد في الذكاء الاصطناعي التوليدي لـ Oracle Cloud HCM.

تعرف على المزيد

في الإمارات العربية المتحدة، اتصل بالرقم **+971 4 390 9010** أو تفضل بزيارة الرابط التالي oracle.com/ae-ar/corporate/contact/ خارج الإمارات العربية المتحدة، ابحث عن المكتب المحلي على الموقع التالي: oracle.com/emea/corporate/contact/

x.com/Oracle_ME

facebook.com/Oracle/

blogs.oracle.com

حقوق النشر © ، محفوظة 2024 لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة إليها. تم توفير هذا المستند لأغراض توفير المعلومات فقط وتخضع محتوياته للتغيير من دون إشعار. ولا نضمن خلو هذا المستند من الأخطاء أو 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 معين. 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.

تعد Oracle و Java و MySQL و NetSuite علامات تجارية مسجلة لشركة Oracle و/أو للشركات التابعة لها. ويمكن أن تكون الأسماء الأخرى علامات تجارية لملاكها المعنيين.

^١ سومرز، ميريديث، "كيف يمكن للذكاء الاصطناعي التوليدي تعزيز إنتاجية العمال ذوي المهارات العالية" كلية سلون للإدارة لمعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، 19 أكتوبر 2023.

mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/how-generative-ai-can-boost-highly-skilled-workers-productivity

^{١١} تشوي، مايكل، إريك هازان، روجر روبرتس، أليكس سينجلا، كيت سماجي، أليكس سوخاريفسكي، لارينا يي، ورودني زيميل، "الإمكانات الاقتصادية للذكاء الاصطناعي التوليدي" McKinsey & Company؛ الشركة، يونيو 2023.

www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/the%20economic%20potential%20of%20generative%20ai%20the%20next%20productivity%20frontier/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier.pdf

^{١١١} دي سميت، آرون، ساندر دورث، وبريان هانكوك، "الجانب الإنساني للذكاء الاصطناعي التوليدي: خلق طريق نحو الإنتاجية"، McKinsey Quarterly، مارس 2024.

www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-human-side-of-generative-ai-creating-a-path-to-productivity

^{١٧} انظر الحاشية 1.

^٧ تاتيل، كوري، حاصل على دكتوراه، وبين ويجيرت، حاصل على دكتوراه، "42% من معدل دوران الموظفين يمكن الوقاية منه ولكن غالبًا ما يتم تجاهله"، 10 GALLUP، يوليو 2024.

<http://www.gallup.com/workplace/646538/employee-turnover-preventable-often-ignored.aspx>

^{٧١} "كتيب Oracle: التميز في الذكاء الاصطناعي"، Oracle، 2024. <https://www.oracle.com/uk/playbook/ai-excellence>

^{٧١١} "كتيب Oracle: التميز في الذكاء الاصطناعي"، Oracle، 2024. <https://www.oracle.com/uk/playbook/ai-excellence>