

تقييم القوى العاملة وسوق العمل من أجل المستقبل الجديد

دليل المشارك في الاستبيان

تدعو مؤسسة دبي للمستقبل وبيت.كوم منشأتكم للمشاركة في استبيان تقييم القوى العاملة وسوق العمل من أجل المستقبل الجديد.

تم اختيار منشأتكم للمشاركة في هذا الاستبيان ضمن عينة مختارة من شركات القطاع الخاص في دبي. وستساعد مشاركتكم في تطوير مبادرات وبرامج تدعم الشركات في التكيف مع التحولات المتسارعة في سوق العمل، بما في ذلك التغيرات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي والمتغيرات الاقتصادية العالمية.

ستستخدم إجاباتكم لأغراض البحث والتحليل الإحصائي فقط.

كما سيتم التعامل مع البيانات وفقاً للتشريعات واللوائح المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة دبي. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات حول الخصوصية وآلية التعامل مع البيانات في قسم «الإفصاح القانوني» الوارد في نهاية هذا الدليل.

نقدّر وقتكم ومساهماتكم في دعم فهم أفضل لاحتياجات القوى العاملة والتخطيط للمستقبل في دبي.

تعريفات أسئلة الاستبيان

السؤال 1

يساعد هذا القسم في التحقق من أن منشأتكم تدرج ضمن الفئة المستهدفة للمشاركة في هذا الاستبيان.

النشاط في دبي

يرجى اختيار «نعم» إذا كانت منشأتكم تحمل رخصة تجارية سارية المفعول في دبي حاليًا.

القطاع الخاص

يرجى اختيار «نعم» إذا كانت منشأتكم تعمل ضمن القطاع الخاص.

حجم المنشأة في دبي

يرجى اختيار النطاق، أو إدخال العدد الدقيق، الذي يعكس العدد الحالي للموظفين العاملين بدوام كامل والمسجلين على كشوف رواتب منشأتكم في دبي فقط. وإذا كانت منشأتكم جزءًا من مجموعة شركات، فيرجى احتساب الموظفين المرتبطين بالقوى العاملة التابعة لمنشأتكم في دبي فقط.

السؤال 2: أعداد الموظفين

يقصد بعبارة "الوظائف التي تم الاستغناء عنها أو تقليصها" في هذا الاستبيان جميع الوظائف أو المناصب ضمن القوى العاملة التابعة لمنشأتكم في دبي التي تم إلغاؤها، أو تقليص عدد شاغليها، أو التي لم تعد المنشأة تخطط لشغلها مستقبلاً. ويشمل ذلك أيضًا المناصب التي أصبحت شاغرة نتيجة استقالة الموظفين، وذلك فقط إذا كانت المنشأة لا تخطط لإعادة شغل تلك المناصب.

يمكنكم الإجابة بالطريقة الأنسب وفقًا للمعلومات المتاحة لديكم. وتُفضل الأرقام الدقيقة عند توفرها، إلا أن التقديرات مقبولة أيضًا.

صيغ الإجابة المقبولة

- رقم، مثل "3"
 - نطاق عددي، مثل "15-10"
 - نسبة مئوية من إجمالي القوى العاملة لدى منشأتكم في دبي، مثل "25%"
 - نطاق من النسب المئوية من إجمالي القوى العاملة لدى منشأتكم في دبي، مثل "12-7%"
- إذا لم يتم خفض أو إلغاء أي وظائف، يرجى إدخال "0".

السؤالان 3 و 3ب: تغيرات أعداد الموظفين

يهدف هذا القسم إلى فهم الأسباب الرئيسية التي أدت إلى الاستغناء عن الوظائف أو تقليصها. ويُقصد بالسبب العامل أو الظرف المتعلق الذي أسهم في قرار الاستغناء عن وظيفة أو تقليصها.

يمكنكم إدخال عدد الوظائف أو النسبة المئوية أو كليهما لكل سبب، وفقًا للمعلومات المتاحة لديكم.

يمكن احتساب الوظيفة نفسها ضمن أكثر من فئة إذا كان القرار قد تأثر بأكثر من سبب.

إذا كان أحد الأسباب لا ينطبق على منشأتكم، يُرجى إدخال "0".

القسم الأول من السؤال يغطي الـ 12 شهرًا الماضية. أما القسم الثاني فيغطي الـ 12 شهرًا القادمة.

السبب	المعنى
الاستحواذ أو الاندماج	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى استحواذ شركة أخرى على منشأتكم أو اندماج منشأتكم مع شركة أخرى.
الذكاء الاصطناعي	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي أو الأتمتة أو التعلم الآلي أو الذكاء الاصطناعي التوليدي أو غيرها من التقنيات المشابهة.
إغلاق نشاط تجاري	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى الإغلاق الكلي أو الجزئي لنشاط أو فرع أو وحدة أو خط أعمال.
تراجع الطلب أو ظروف السوق	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى انخفاض الطلب أو تباطؤ النشاط الاقتصادي أو تغير ظروف السوق.
ضغوط مالية/خسائر	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى خسائر مالية أو ديون أو تكاليف جعلت استمرار هذه الوظائف غير قابل للتحمل ماليًا.
إعادة الهيكلة الداخلية	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى إعادة هيكلة تنظيمية جعلت هذه الوظائف غير مطلوبة.
تغيرات قانونية أو تنظيمية	يرجع قرار تقليص هذه الوظائف إلى تغيير في المتطلبات التنظيمية أو متطلبات الامتثال، مما جعل هذه الوظائف غير مطلوبة.
أسباب أخرى	أي أسباب أخرى غير مذكورة أعلاه.

مثال توضيحي

إذا قامت المنشأة بخفض أو إلغاء 20 وظيفة خلال الاثني عشر شهرًا الماضية، وكان من بينها 5 وظائف تأثرت بإعادة الهيكلة الداخلية، فيمكن إدخال:

• "5" في خانة العدد، أو

• "25%" في خانة النسبة المئوية (بما أنه تم إلغاء 5 وظائف بسبب إعادة الهيكلة الداخلية من أصل 20 وظيفة تم تقليصها، فإن ذلك يعادل 25%)، أو

• كلا القيمتين معًا.

في هذا المثال، تمثل نسبة 25% حصة الوظائف المتأثرة بإعادة الهيكلة الداخلية من إجمالي الوظائف التي تم الاستغناء عنها، وليس من إجمالي عدد الموظفين في المنشأة.

ملاحظة: يمكن الإجابة عن السؤال 4 باستخدام النسخة التفصيلية أو النسخة المبسطة. تُعرض النسخة التفصيلية افتراضيًا، إلا أنه يمكنكم التحول إلى النسخة المبسطة داخل الاستبيان.

السؤال 4: تأثير الذكاء الاصطناعي (النسخة التفصيلية)

يسأل هذا القسم عما إذا كان الذكاء الاصطناعي قد أسهم في خفض الوظائف أو إلغائها عبر مختلف الوظائف المؤسسية والمستويات الوظيفية.

يقصد بالذكاء الاصطناعي في هذا الاستبيان جميع الأدوات والتقنيات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي أو الذكاء الاصطناعي التوليدي، والتي ساهمت في تقليل الحاجة إلى بعض الأدوار الوظيفية أو تغيير طبيعة العمل والمهام المطلوبة.

لكل فئة وظيفية ومستوى وظيفي، يُرجى اختيار خيار واحد.

الخيار	المعنى
لا يوجد تأثير	لم يكن الذكاء الاصطناعي سببًا في قرار تقليص الوظائف أو إلغائها.
تأثير محدود	أسهم الذكاء الاصطناعي في تعديل بعض المهام أو المسؤوليات الوظيفية.
تأثير متوسط	أسهم الذكاء الاصطناعي في تقليل الحاجة إلى بعض الوظائف أو خفض عدد الموظفين المطلوبين لأداء العمل نفسه.
تأثير مرتفع	أسهم الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر في الاستغناء عن وظائف أو إعادة هيكلة أدوار وظيفية قائمة.

المستويات الوظيفية

المستوى الوظيفي	كيفية تحديد المستوى الوظيفي
وظائف المستوى المبتدئ	وظائف تتطلب خبرة تقل عن سنتين (2 سنة).
وظائف المستوى المتوسط	وظائف تتطلب خبرة أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات.
وظائف المستوى القيادي/التنفيذي	وظائف تتطلب خبرة أكثر من 5 سنوات.

الفئات الوظيفية

الأوصاف والمسميات الوظيفية الواردة أدناه أمثلة توضيحية تساعدكم على اختيار الوظيفة الأقرب.

الوظيفة	النطاق المعتاد	أمثلة على المسميات الوظيفية
دعم العملاء	خدمة العملاء ودعمهم ونجاحهم، ومكتب المساعدة، وأعمال مراكز الاتصال.	موظف خدمة عملاء، ممثل دعم، أخصائي نجاح العملاء.
المالية	المحاسبة والعمليات المالية وإعداد التقارير والميزانيات والتدقيق والرقابة المالية.	محاسب، محلل مالي، مسؤول رواتب، مدير مالي.
الإدارة العامة	إدارة المكاتب والدعم الإداري والتوثيق والتنسيق والأعمال المكتبية المساندة.	مسؤول إداري، منسق مكتب، موظف استقبال، مراقب وثائق.
الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين والتعويضات والمزايا وتخطيط القوى العاملة والشؤون الإدارية المرتبطة بالموظفين.	مسؤول موارد بشرية، شريك أعمال الموارد البشرية، مدير موارد بشرية، مسؤول علاقات عامة، أخصائي رواتب.
تقنية المعلومات/الدعم الفني	الدعم التقني الداخلي وإدارة الأنظمة والبنية التحتية والعمليات التقنية.	أخصائي دعم تقنية المعلومات، مسؤول أنظمة، فني شبكات.
الشؤون القانونية/الامتثال	الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة وإدارة المخاطر والعقود والسياسات.	مستشار قانوني، مسؤول امتثال، أخصائي عقود.
التسويق	التسويق وإدارة المحتوى والعلامة التجارية والقنوات الرقمية والاتصالات التسويقية وإدارة الحملات وأبحاث السوق.	تنفيذي تسويق، أخصائي محتوى، مدير تسويق رقمي، تنفيذي علامة تجارية، مدير شراكات.
العمليات	إدارة العمليات التشغيلية وتقديم الخدمات وعمليات الفروع وتنسيق الخدمات اللوجستية.	تنفيذي عمليات، مدير عمليات، منسق خدمات لوجستية.
المبيعات	المبيعات وتطوير الأعمال وإدارة الحسابات والشراكات وتنمية الإيرادات.	تنفيذي مبيعات، مدير حساب، مدير تطوير أعمال.
تطوير البرمجيات/المنتجات	هندسة البرمجيات وإدارة المنتجات وضمان الجودة وتجربة المستخدم وتحليل البيانات وتطوير المنتجات التقنية.	مهندس برمجيات، مدير منتج، مهندس ضمان جودة، محلل بيانات.
أخرى	أي وظيفة لا تندرج ضمن الفئات المذكورة أعلاه.	-

السؤال 4ب: تأثير الذكاء الاصطناعي

يظهر هذا القسم بناءً على إجاباتكم في القسم السابق، ويتناول إذا كان استخدام الذكاء الاصطناعي قد أسهم في تحسين الإنتاجية أو خفضها أو إبقائها على حالها في الوظائف التي تم الاستغناء عنها أو إلغاؤها.

لا يفترض هذا الاستبيان استخدامكم طريقة معيّنة لقياس الإنتاجية. وتنعكس إجاباتكم ما إذا لاحظتم أن الإنتاجية بقيت على حالها أو ارتفعت أو انخفضت بعد استخدام الذكاء الاصطناعي. يُرجى اختيار الإجابة التي تعكس أفضل المعلومات المتاحة لديكم.

السؤال 4: تأثير الذكاء الاصطناعي (النسخة المبسطة)

يسأل هذا القسم عن الوظائف والأقسام التي شهدت فيها منشأتكم انخفاضاً في عدد الأدوار بسبب الذكاء الاصطناعي كعامل مساهم.

يقصد بالذكاء الاصطناعي في هذا الاستبيان جميع الأدوات والتقنيات التي تستخدم الذكاء الاصطناعي أو الذكاء الاصطناعي التوليدي، والتي ساهمت في تقليل الحاجة إلى بعض الأدوار الوظيفية أو تغيير طبيعة العمل والمهام المطلوبة.

بالنسبة لكل فئة وظيفية، يُرجى اختيار «نعم» أو «لا». وستُعامل الفئات الوظيفية التي تم اختيار «لا» لها على أنها غير متأثرة بتخفيضات الوظائف المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، ولن تظهر في السؤال 4ب.

الفئات الوظيفية

الأوصاف والمسميات الوظيفية الواردة أدناه أمثلة توضيحية تساعدكم على اختيار الوظيفة الأقرب.

الوظيفة	النطاق المعتاد	أمثلة على المسميات الوظيفية
دعم العملاء	خدمة العملاء ودعمهم ونجاحهم، ومكتب المساعدة، وأعمال مراكز الاتصال.	موظف خدمة عملاء، ممثل دعم، أخصائي نجاح العملاء.
المالية	المحاسبة والعمليات المالية وإعداد التقارير والميزانيات والتدقيق والرقابة المالية.	محاسب، محلل مالي، مسؤول رواتب، مدير مالي.
الإدارة العامة	إدارة المكاتب والدعم الإداري والتوثيق والتنسيق والأعمال المكتبية المساندة.	مسؤول إداري، منسق مكتب، موظف استقبال، مراقب وثائق.
الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين والتعويضات والمزايا وتخطيط القوى العاملة والشؤون الإدارية المرتبطة بالموظفين.	مسؤول موارد بشرية، شريك أعمال الموارد البشرية، مدير موارد بشرية، مسؤول علاقات عامة، أخصائي رواتب.
تقنية المعلومات/الدعم الفني	الدعم التقني الداخلي وإدارة الأنظمة والبنية التحتية والعمليات التقنية.	أخصائي دعم تقنية المعلومات، مسؤول أنظمة، فني شبكات.
الشؤون القانونية/الامتثال	الشؤون القانونية والامتثال والحوكمة وإدارة المخاطر والعقود والسياسات.	مستشار قانوني، مسؤول امتثال، أخصائي عقود.

الوظيفة	النطاق المعتاد	أمثلة على المسميات الوظيفية
التسويق	التسويق وإدارة المحتوى والعلامة التجارية والقنوات الرقمية والاتصالات التسويقية وإدارة الحملات وأبحاث السوق.	تنفيذي تسويق، أخصائي محتوى، مدير تسويق رقمي، تنفيذي علامة تجارية، مدير شراكات.
العمليات	إدارة العمليات التشغيلية وتقديم الخدمات وعمليات الفروع وتنسيق الخدمات اللوجستية.	تنفيذي عمليات، مدير عمليات، منسق خدمات لوجستية.
المبيعات	المبيعات وتطوير الأعمال وإدارة الحسابات والشراكات وتنمية الإيرادات.	تنفيذي مبيعات، مدير حساب، مدير تطوير أعمال.
تطوير البرمجيات/المنتجات	هندسة البرمجيات وإدارة المنتجات وضمان الجودة وتجربة المستخدم وتحليل البيانات وتطوير المنتجات التقنية.	مهندس برمجيات، مدير منتج، مهندس ضمان جودة، محلل بيانات.
أخرى	أي وظيفة لا تندرج ضمن الفئات المذكورة أعلاه.	-

السؤال 4ب: تأثير الذكاء الاصطناعي

يُعرض هذا القسم بناءً على إجاباتكم في الأسئلة السابقة. ويسأل عما إذا كان الذكاء الاصطناعي قد ساهم في تقليص أو إلغاء الأدوار عبر مستويات الأقدمية والفئات الوظيفية التي اخترتموها في الشاشة السابقة.

بالنسبة لكل فئة وظيفية ومستوى وظيفي، يرجى اختيار خيار واحد يعكس مستوى التأثير.

الخيار	المعنى
تأثير محدود	أسهم الذكاء الاصطناعي في تعديل بعض المهام أو المسؤوليات الوظيفية.
تأثير متوسط	أسهم الذكاء الاصطناعي في تقليل الحاجة إلى بعض الوظائف أو خفض عدد الموظفين المطلوبين لأداء العمل نفسه.
تأثير مرتفع	أسهم الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر في الاستغناء عن وظائف أو إعادة هيكلة أدوار وظيفية قائمة.

المستويات الوظيفية

المستوى الوظيفي	كيفية تحديد المستوى الوظيفي
وظائف المستوى المبتدئ	وظائف تتطلب خبرة تقل عن سنتين (2 سنة).
وظائف المستوى المتوسط	وظائف تتطلب خبرة أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات.
وظائف المستوى القيادي/التنفيذي	وظائف تتطلب خبرة أكثر من 5 سنوات.

السؤال 4ج: تأثير الذكاء الاصطناعي

يظهر هذا القسم بناءً على إجاباتكم في القسم السابق، ويتناول إذا كان استخدام الذكاء الاصطناعي قد أسهم في تحسين الإنتاجية أو خفضها أو إبقائها على حالها في الوظائف التي تم الاستغناء عنها أو إلغاؤها.

لا يفترض هذا الاستبيان استخدامكم طريقة معيّنة لقياس الإنتاجية، وتعكس إجاباتكم ما إذا لاحظتم أن الإنتاجية بقيت على حالها أو ارتفعت أو انخفضت بعد استخدام الذكاء الاصطناعي. يُرجى اختيار الإجابة التي تعكس أفضل المعلومات المتاحة لديكم.

الصفحة الأخيرة

يتناول هذا القسم مدى رغبة منشآتكم في المشاركة في أي تواصل أو نقاش لاحق يتعلق بالدراسة، بالإضافة إلى إمكانية إدراج اسم المنشأة ضمن الجهات المشاركة.

ستُستخدم أسماء المنشآت لأغراض التحقق الإداري فقط، ولضمان استلام استجابة واحدة من كل منشأة مشاركة. كما يمكن الإشارة إلى اسم المنشأة ضمن الجهات المشاركة في الدراسة إذا اختارت المنشأة ذلك.

سيتم عرض نتائج الاستبيان بصورة مجمّعة، ولن يتم نشر أو مشاركة إجابات أي منشأة بطريقة تسمح بالتعرف عليها أو الكشف عن هويتها.



مؤسسة دبي للمستقبل
DUBAI FUTURE FOUNDATION



شكرًا لمساهمتمكم.

يرجى تعبئة الاستبيان استنادًا إلى أفضل المعلومات المتاحة لديكم.

ستساعد إفادتكم على تطوير مبادرات وبرامج حكومية تساعد جهات العمل في القطاع الخاص، لا سيما خلال مرحلة التحول المرتبطة بالذكاء الاصطناعي والمتغيرات العالمية الأخرى.

الإفصاح القانوني

المشاركة في هذا الاستبيان اختيارية بالكامل. وسيتم التعامل مع جميع المعلومات التي تقدمونها من خلال هذا الاستبيان بسرية تامة.

لن يتم نشر أو مشاركة إجابات أي منشأة بطريقة تسمح بالتعرف عليها دون الحصول على موافقة صريحة ومسبقة منها. وستُطلب أي موافقة من هذا النوع بشكل منفصل عن الاستبيان.

تُدار بيانات الاستبيان وفقًا للتشريعات واللوائح المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة وإمارة دبي والمتعلقة بحماية البيانات والخصوصية وأمن المعلومات والاستخدام المسؤول للبيانات، بما في ذلك، حيثما ينطبق، [المرسوم بقانون اتحادي رقم \(45\) لسنة 2021 بشأن حماية البيانات الشخصية](#)، [وقانون رقم \(26\) لسنة 2015 بشأن تنظيم نشر وتبادل البيانات في إمارة دبي](#).

لا يتضمن هذا الاستبيان طلب أسماء الموظفين أو بيانات الرواتب أو بيانات الهوية أو أي معلومات أخرى يمكن استخدامها للتعرف على هوية الأفراد.

وفي حال موافقتكم على المشاركة في أي أنشطة متابعة، فسيتم استخدام بيانات التواصل الخاصة بكم للأغراض المرتبطة بهذه الدراسة فقط.

كما يلتزم أي مزود خدمة معتمد يشارك في إدارة الاستبيان بتطبيق الضوابط المناسبة المتعلقة بسرية البيانات وإدارة صلاحيات الوصول إليها.

لأي استفسارات حول الاستبيان أو كيفية استخدام المعلومات، أو لمشاركة ملاحظتكم حول تجربة تعبئة الاستبيان، يرجى التواصل مع فريق المشروع عبر البريد الإلكتروني: survey@bayt.com