

دراسة المهارات الرقمية بإمارة دبي 2022-2023



”تحويل إمارة دبي إلى مركز استراتيجي للمواهب الرقمية لتعزيز الاقتصاد الرقمي“



صاحب السمو الشيخ محمد بن
راشد آل مكتوم

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس
الوزراء حاكم دبي

مقدمة

فجوة ملحوظة في المهارات الرقمية في دبي، لا سيما في مجال البيانات والذكاء الاصطناعي، ومجال الأمن السيبراني.

وستكون نتائج هذا التقرير موضع اهتمام الجميع - من أفراد ومؤسسات، في الحكومة والقطاع الخاص؛ فهذا التقرير ركيزة أساسية لدبي الرقمية لتحويل إمارة دبي إلى مركز استراتيجي للمواهب الرقمية لتعزيز الاقتصاد الرقمي والحياة الرقمية لأفراد المجتمع.

وأود أن أتوجه بالشكر لجميع شركائنا الذين دعمونا في إعداد هذا التقرير، وآمل أن يكون بمثابة دليل توجيهي لجميع الجهات الحكومية والقطاع الخاص التي تسعى إلى تبني التحول الرقمي.

سعادة حمد عبيد المنصوري

المدير العام
دبي الرقمية



في بداية القرن التاسع عشر، ظهرت الثورة الصناعية الثانية (ثورة الكهرباء) في المجتمعات الغربية وأحدثت تغييرات جذرية. وكانت خطوط الإنتاج الأكثر تأثيراً حيث أصبحت تعمل بالاعتماد على الآلات، مما أدى إلى انخفاض الطلب على العمالة الأمر الذي أدى إلى ارتفاع مستويات البطالة.

وقد عبّر العديد من العمال بمصانع النسيج على وجه الخصوص عن غضبهم على ذلك التطور، زاعمين أن هذه التكنولوجيا الجديدة ستحرمهم من سبل عيشهم. وكان يطلق عليهم مصطلح النساجون الثائرون، وهو مصطلح يستخدم اليوم لوصف أولئك الذين تأخروا عن تبني التكنولوجيا والمهارات الرقمية

وكان النساجون التقليديين بحاجة إلى تقبل التغيير والتكيف معه، ومن ناحية أخرى كان على المؤسسات أن تهدئ من روع الأفراد والمجتمع بشأن المستقبل وأن تسلط الضوء على الآفاق والفرص الهائلة التي ستجلبها التكنولوجيا الجديدة

فقد قاد أبناء النساجون التقليديون، الذين تكييفوا مع المهارات الجديدة، الثورة الصناعية الثانية وأنشأوا مجتمعات مزدهرة. واليوم، أصبح الأشخاص ذوي المهارات الرقمية قادة المستقبل

وتلخص هذه القصة المغزى من هذا التقرير الذي بين يديك؛ حيث إنه تقرير يرصد الواقع للتخطيط نحو المستقبل، يستند إلى آراء أصحاب العمل والأشخاص المعنيين، كما يسلط الضوء على بعض الفجوات التي يمكننا اتخاذها بمثابة توجيهات للمستقبل

فعلى سبيل المثال، يشير التقرير إلى أن أكبر فجوات المهارات الرقمية في العاملين المقبلين ستكون في مجالات البرمجيات والتطبيقات، والبيانات والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني. كما يشير إلى وجود

الملخص التنفيذي / النتائج الرئيسية

سرعان ما أصبحت مدينة دبي "مدينة رقمية رائدة عالمياً"، حيث تعمل حكومة دبي على تعزيز التقدم التكنولوجي في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وعليه، أصبحت المهارات الرقمية عاملاً مهماً واستراتيجياً في التقدم السريع الذي تشهده دبي.

يقدم هذا التقرير الموجز تحليلاً في العديد من المجالات، لعل من أبرزها: المهارات الرقمية وثقة صاحب العمل وكيفية رفع مهارات الموظفين وطرق التوظيف والوظائف الشاغرة في العام الماضي وتحديات التوظيف التي واجهتها في القطاعين العام والخاص، وذلك من خلال إجراء استبيان على عينة من مؤسسات القطاعين العام والخاص في مدينة دبي على مدى عدة أشهر. كما يقدم هذا التقرير أيضاً معلومات عن انطباع المعنيين في تلك المؤسسات لأهمية المهارات الرقمية لموظفيها، ومعالجة الفجوات في تلك المهارات وطرق التوظيف المستخدمة، هذا بالإضافة إلى عرض المهارات الرقمية على مستوى المدينة وكذلك على مستوى القطاعات الاقتصادية المحددة. وأخيراً، يتنبأ هذا التقرير بالطلب المستقبلي على المهارات الرقمية.

أبرز النتائج الرئيسية

من المتوقع أن تكون أكبر فجوات المهارات الرقمية في العاملين المقبلين هي في:

- مجالات البرمجيات والتطبيقات
- البيانات والذكاء الاصطناعي
- الأمن السيبراني

في القطاع الخاص، تعتبر أكثر الوظائف التي تم إشغالها خلال الـ 12 شهراً الماضية هي:

- البرمجيات والتطبيقات
- الدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها

تشير نتائج الدراسة بأن توزيع العاملين ذوي المهارات الرقمية المختلفة مماثل في القطاعين العام والخاص، حيث تعتبر مجال البرمجيات والتطبيقات، والدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها من المجالات التي تضم أكبر عدد من العمالة



تستخدم بوابات الوظائف الإلكترونية باعتبارها أحد أهم قنوات التوظيف.



98%

من قادة المؤسسات لديهم ثقة أو ثقة كبيرة في مهارات موظفيهم الرقمية.

94%

من جهات القطاع العام لديها شراكات مع مؤسسات التعليم العالي.

56%

من المؤسسات تفضل التدريب من خلال عقد دورات تدريبية عبر الإنترنت.

جدول المحتويات

صفحة 3	مقدمة
صفحة 4	الملخص التنفيذي / النتائج الرئيسية
صفحة 6	الخلفية
صفحة 7	المنهجية
صفحة 9	نتائج الدراسة
صفحة 10	المهارات الرقمية بين العمالة الحالية توزيع المهارات الحالية ثقة صاحب العمل
صفحة 12	رفع مهارات الموظفين ملاءمة المهارات تقديم دورات تدريبية
صفحة 15	التوظيف في العام الماضي طرق التوظيف الوظائف الشاغرة في العام الماضي تحديات التوظيف المهارات التي تستغرق وقتاً لملائها
صفحة 22	الطلب المستقبلي المهارات المتوقعة نمو المهارات إمكانية توفير التدريب العملي
صفحة 27	الخلاصة
صفحة 28	شكر وتقدير

الخلفية

حققت إمارة دبي ودولة الإمارات العربية المتحدة نجاحاً ملحوظاً في السنوات الأخيرة في التصنيف الدولي للمواهب والمهارات. حيث جاءت دبي بالمرتبة الخامسة عالمياً من أصل 193 مدينة ضمن تصنيف مؤشر خدمات الحكومات المحلية عبر الإنترنت، كما جاءت في المركز الأول عربياً ضمن المؤشرات الفرعية لمؤشر "الإطار المؤسسي" و "توفير المحتوى" و "تقديم الخدمات"، وفقاً لاستبيان الحكومة الإلكترونية الصادر عن الأمم المتحدة لعام 2022. يوضح الجدول أدناه مكانة دولة الإمارات العربية المتحدة في العديد من التقارير العالمية حيث احتلت مراتب متقدمة في المؤشرات الرقمية على مستوى العالم.

الترتيب	المجال	اسم التقرير	الجهة المسؤولة
من بين 126 دولة	في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	دولة الإمارات العربية المتحدة	المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)
من بين 36 دولة	في العامل التكنولوجي	دولة الإمارات العربية المتحدة	المعهد الدولي للتنمية الإدارية (IMD)
من بين 134 دولة	في الموهبة في مجال المعرفة	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في التصنيف العام	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في الدعم الحكومي	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في الطلب والعرض والتنافسية	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في رؤية الحكومة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في نجاح الحكومة في تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
من بين 134 دولة	في سهولة توظيف العمالة الوافدة غير الإماراتية	دولة الإمارات العربية المتحدة	وي بي
العالم	في مهارات الأعمال	دولة الإمارات العربية المتحدة	كورسيرا
الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	في مهارات القوى العاملة	دولة الإمارات العربية المتحدة	كورسيرا

الإضافية من زيادة حجم العمل والتدريب ومساعدة المؤسسات الأكاديمية على التخطيط الأمثل للتخصصات التي يجب تدريبها لمواكبة متطلبات سوق العمل ولتجنب العجز المرتبط بقوة العمل في المستقبل.

كما تلعب الدراسة دوراً رئيسياً في مساعدة أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص على وضع الخطط والبرامج والمبادرات والاستراتيجيات في مجال المهارات الرقمية التي تراعي احتياجاتهم. وبهذا يتم ضمان إعداد عاملين مؤهلين في المدينة بشكل كافٍ لتلبية متطلبات الاقتصاد الرقمي، مما يوفر لأصحاب العمل ميزة تنافسية. وعلاوة على ذلك، تعتبر هذه الدراسة بمثابة أداة أساسية لوضع استراتيجية شاملة لاستقطاب المواهب الرقمية والحفاظ عليها، مما يتيح للقطاعين العام والخاص توافر أفضل المواهب بشكل دائم ومستمر. تجدر الإشارة بأن دراسة المهارات الرقمية استهدفت منتجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وليس مستهلكيها.

ومع استمرار دبي في النمو باعتبارها مركزاً تجارياً رئيسياً وتعزيز اقتصادها الرقمي، تزداد الحاجة إلى مواكبة أحدث التقنيات والتوجهات الرقمية. ولغهم الطلب والتوجهات والتحديات داخل سوق المواهب بشكل أفضل، فقد أجرت دبي الرقمية أول دراسة على مستوى المدينة لتحديد المهارات الرقمية؛ حيث يقدم هذا التقرير معلومات أساسية عن الحالة الراهنة للمهارات الرقمية في القطاعين العام والخاص، بهدف تمكين المؤسسات والجهات الحكومية من تحديد الفجوات وكيفية معالجتها لتحقيق النجاح الأمثل.

وتعتبر الموهبة الرقمية المفتاح الرئيسي عندما يتعلق الأمر بتلبية احتياجات التحول الرقمي في دبي. وقد أظهرت الدراسة قدرات الموظفين ومهاراتهم الحالية، فضلاً عن مجالات التحسين المحتملة. حيث تعد البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة حاسمة لمساعدة متخذي القرارات ورسمي السياسات وأصحاب العمل على وضع السياسات اللازمة وكذلك تحديد الاحتياجات

المنهجية

يشير مصطلح المهارات الرقمية في هذا التقرير إلى قائمة تضم 12 فئة من المهارات كما هو مبين في الجدول.

1	تدقيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
2	تجربة التعامل / تجربة المستخدم
3	الأمن السيبراني
4	البيانات والذكاء الاصطناعي
5	التسويق الرقمي
6	حوكمة وتخطيط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
7	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها
8	إدارة خدمات ومنتجات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
9	ضمان وجودة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
10	البرمجيات والتطبيقات
11	الدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات
12	التكنولوجيا المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

وتستند النتائج الواردة في هذا التقرير على استجابة وردود أصحاب العمل في كل من القطاعين العام والخاص في دبي.

وقد تم إجراء الدراسة والتي استهدفت 18 نشاطاً اقتصادياً على النحو المبين أدناه:



الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية



المعلومات والاتصالات



تجارة الجملة والتجزئة



الصناعات التحويلية



التعليم



التشييد

وقد تشكلت هذه القائمة على أساس أفضل التجارب والممارسات على المستويين الإقليمي والعالمي الجملة ناقصة



الأنشطة المالية
والتأمين



أنشطة الصحة البشرية
والخدمة الاجتماعية



أنشطة الإقامة
والخدمات الغذائية



أنشطة الخدمات
الأخرى



أنشطة الخدمات
الإدارية وخدمات
الدعم



الأنشطة العقارية



التعدين والمحاجر



الفنون والتسلية
والترفيه



النقل والتخزين



حكومة دبي



إمدادات الكهرباء
والغاز والبخار
وتكييف الهواء



إمدادات المياه؛ أنشطة
المجاري، وإدارة الفضلات
والمعالجة

وعليه، فقد بلغ مجموع الاستجابات الكلية 557 استجابة من القطاعين العام والخاص

مما يمثل نطاق ما يقارب

20 ألف موظف من ذوي المهارات الرقمية

في سوق العمل بإمارة دبي

تم إجراء الدراسة خلال
النصف الثاني من عام 2022

ومن خلال إرسال استبيان
الدراسة عبر الإنترنت

35 جهة في
القطاع العام

من خلال مقابلات شخصية مع
المعنيين وقادة تكنولوجيا
المعلومات في

522 شركة
خاصة



نتائج الدراسة

المهارات الرقمية بين العمالة الحالية

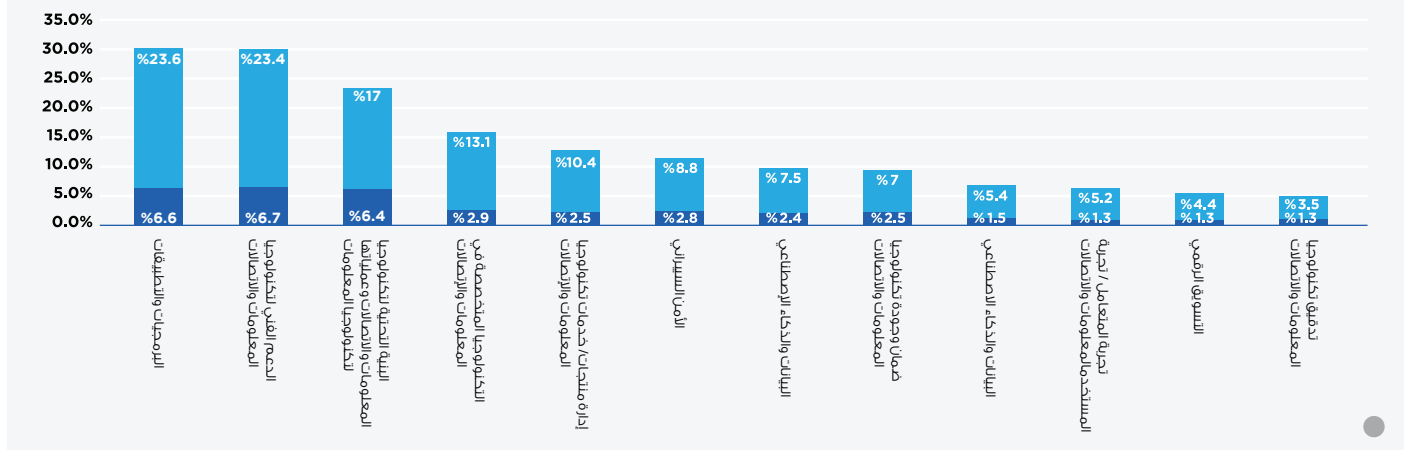
توزيع المهارات الحالية

بشكل عام يتبين تشابه توزيع **العاملين** في القطاعين العام والخاص ممن يمتلكون **مهارات رقمية مختلفة** حيث يظهر **زيادة طفيفة في نسبة العاملين ذوي الخبرة في المؤسسات الخاصة.**

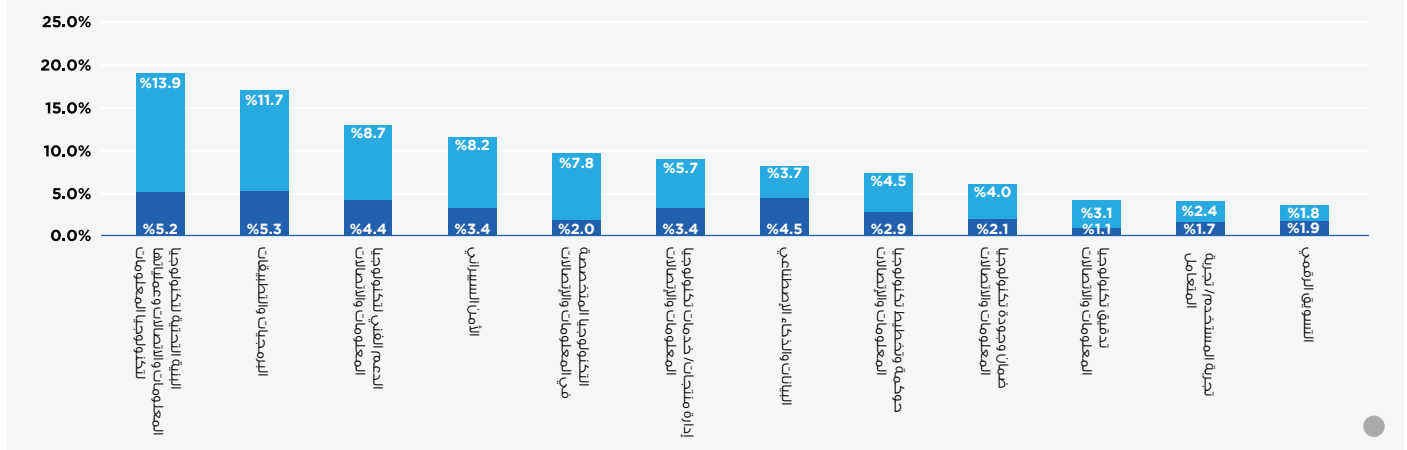
ويعد مجال البرمجيات والتطبيقات، والدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها من المهارات الرقمية الأكثر شيوعاً في المدينة، في حين أن مجال تدقيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتجربة المتعامل / تجربة المستخدم، والتسويق الرقمي هي الأقل شيوعاً.

مهارات موظفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —

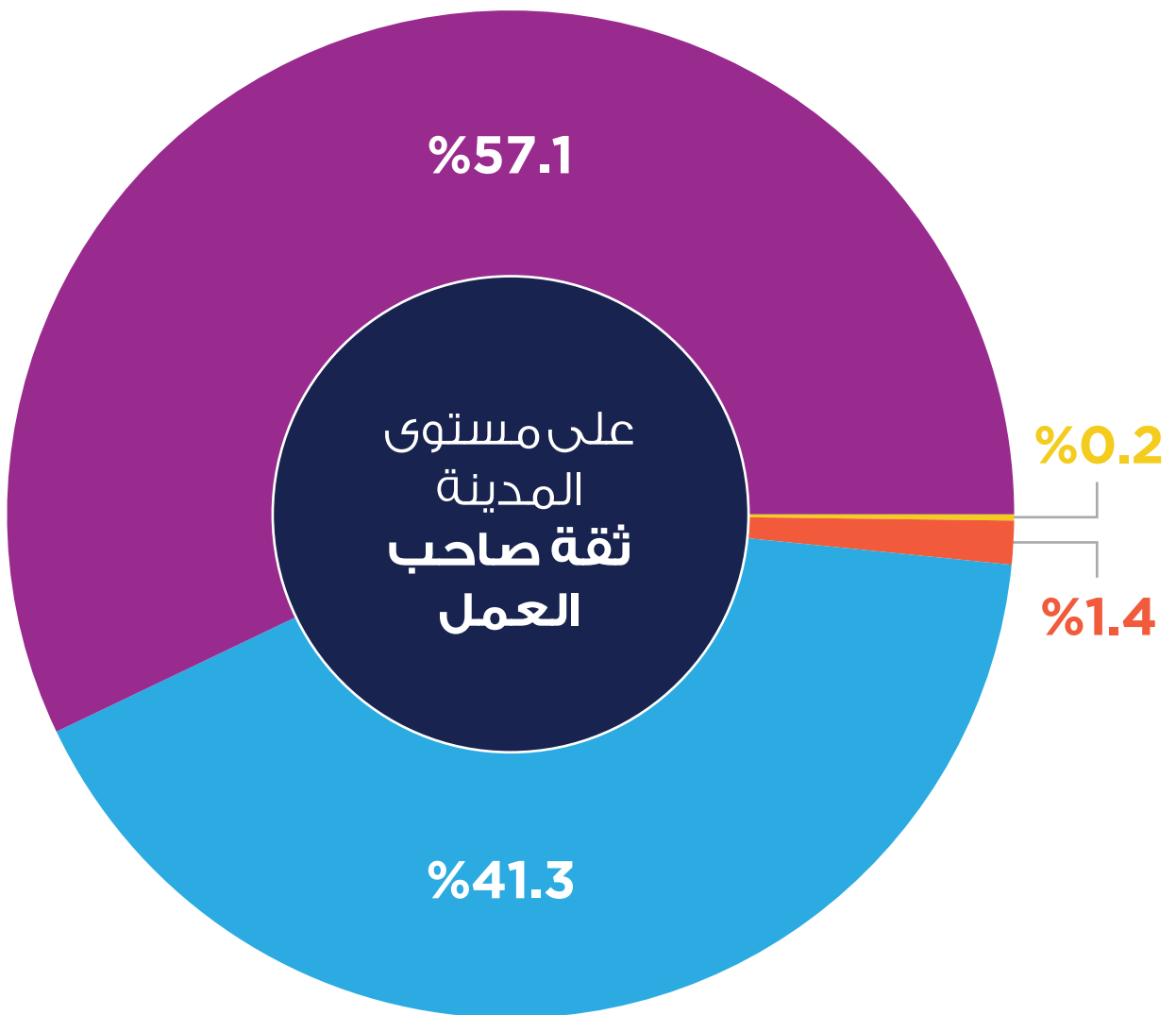


■ مبتدئ ■ خبرة

ملاحظة: تشير النقاط الموجودة في الجهة اليمنى أسفل الرسوم البيانية إلى أن ملخص البيانات يتجاوز نسبة 100%، حيث تم السماح للمستجيبين باختيار خيارات متعددة عند الإجابة على هذا السؤال. وينطبق هذا على باقي التقرير أينما وجدت.



تشير نتائج الدراسة إلى أن ثقة أصحاب العمل قد بلغت 98% سواء أكان واثقاً أو واثقاً للغاية وذلك على حد قولهم بأن موظفيهم يمتلكون المهارات الرقمية اللازمة لتحقيق النجاح.



رفع مهارات الموظفين

ملائمة المهارات

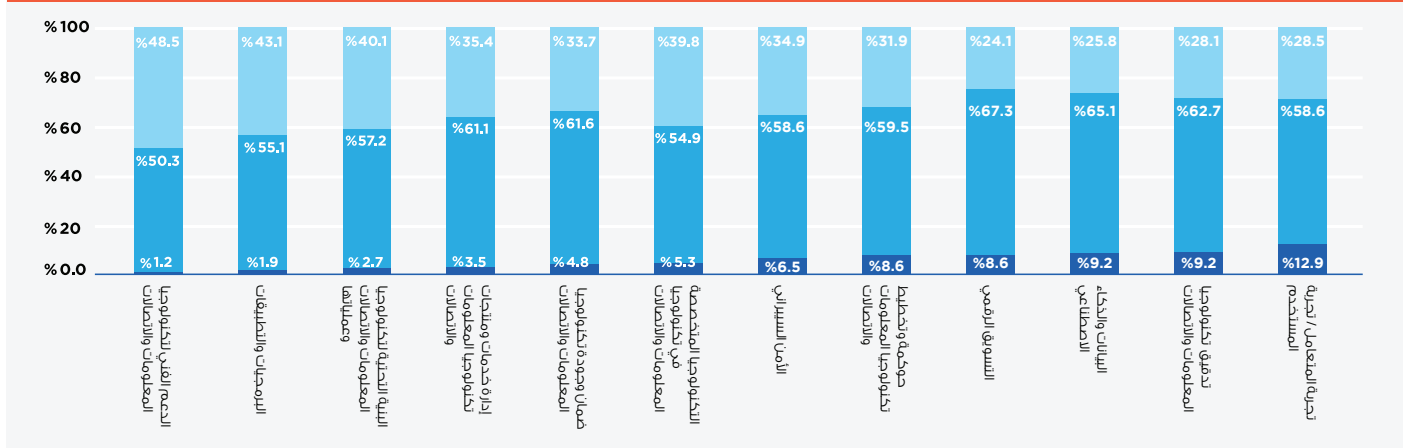
يبدو أن أصحاب العمل في **القطاع الخاص** واثقون جدًا من المهارات الرقمية اللازمة التي يتمتع بها موظفونهم، حيث تشير غالبية **مهارات موظفيهم** إلى أنها إما **"ملائمة"** أو **"ملائمة للغاية"**.

ويضم القطاع العام نسبة أعلى من الموظفين المهرة في الفئة "الملائمة"، إلا أن مهارات التسويق الرقمي، والبيانات والذكاء الاصطناعي، ضمان وجودة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتجربة التعامل / تجربة المستخدم تحظى باهتمام كبير في مجال رفع المهارات.

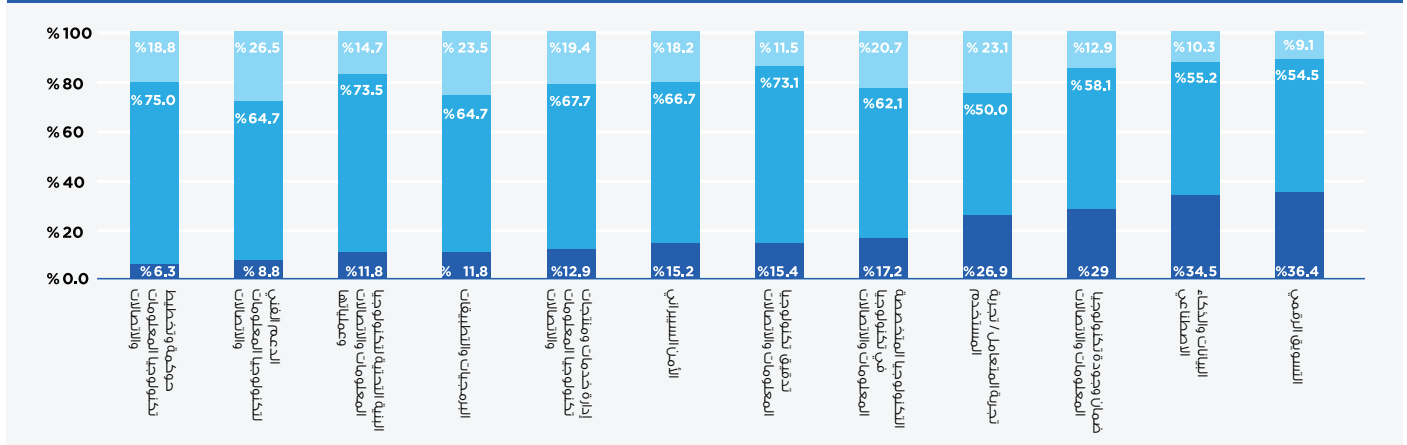
كما يتمتع الموظفون في كل من القطاعين بالمهارات الكافية في مجالات البرمجيات والتطبيقات، والدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها، في حين تزيد نسبياً المهارات في مجالات التسويق الرقمي، والبيانات والذكاء الاصطناعي، وتجربة التعامل / تجربة المستخدم بين المجالات بغرض التحسين.

ملاءمة مهارات العاملين

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —

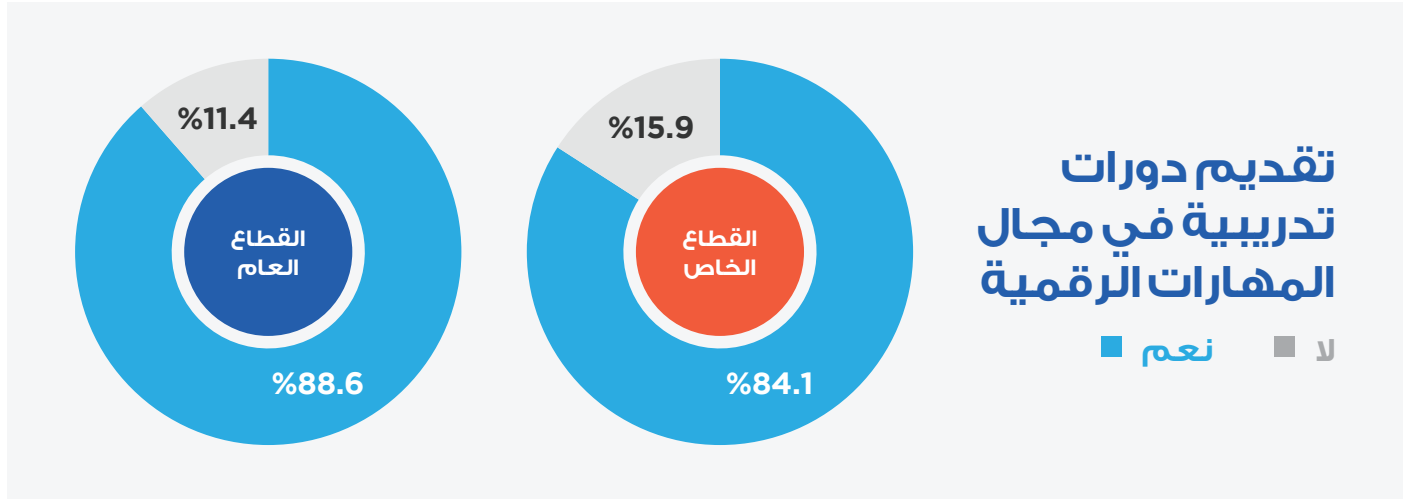


■ غير ملائمة ■ ملائمة ■ ملائمة للغاية

تقديم دورات تدريبية

تتمثل إحدى الطرق الرئيسية لمعالجة الفجوات في المهارات تقديم الدورات التدريبية المناسبة.

حيث أظهرت نتائج الدراسة أن **أكثر من 80%** من مؤسسات القطاعين العام والخاص التي شاركت في الدراسة **تقدم دورات تدريبية لموظفيها**.

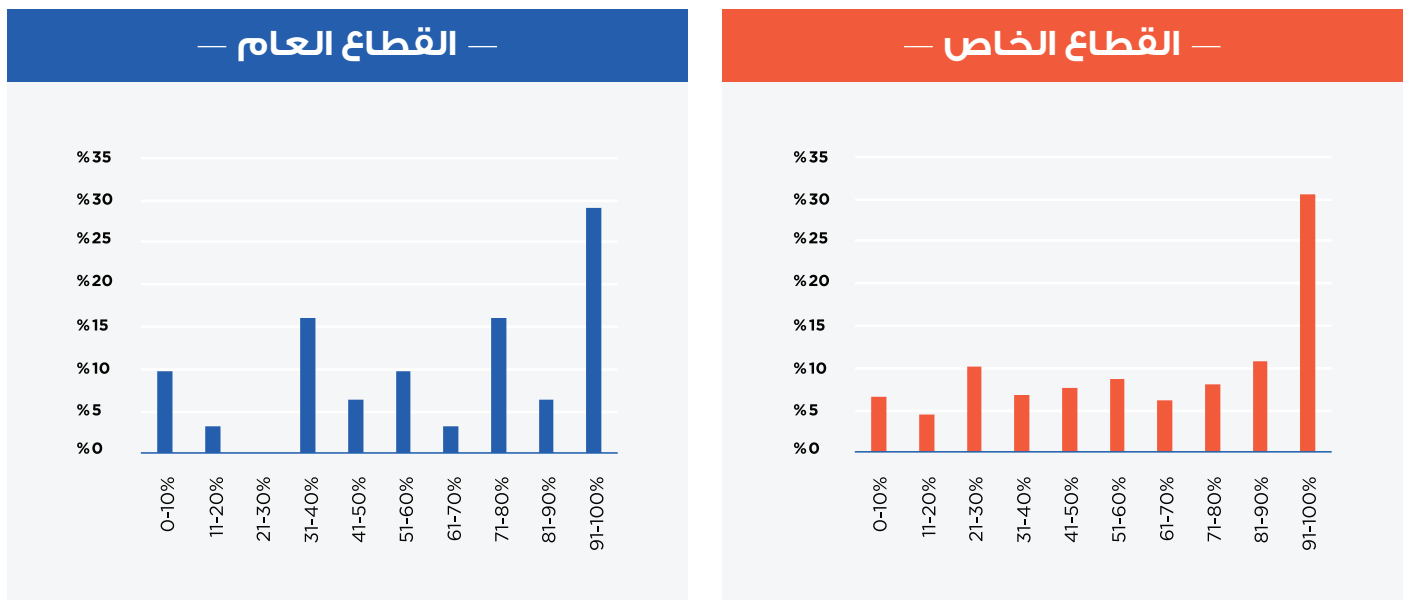


أما بالنسبة للمؤسسات التي تقدم دورات تدريبية

وبشكل أكثر تفصيلاً، نلاحظ ما يقرب من **30%** من شركات القطاع الخاص التي تقدم الدورات التدريبية لديها **معدل مشاركة يتراوح بين 91 - 100%** تليها حوالي 20% من الشركات ممن لديها معدل مشاركة يتراوح بين 71 - 90%.

وفي كلا القطاعين، يشير ما يقرب من نصف المؤسسات أن 71 - 100% من موظفيها قد شاركوا في دورات تدريبية، ويتضح أن هذا المعدل في القطاع العام أعلى قليلاً من القطاع الخاص.

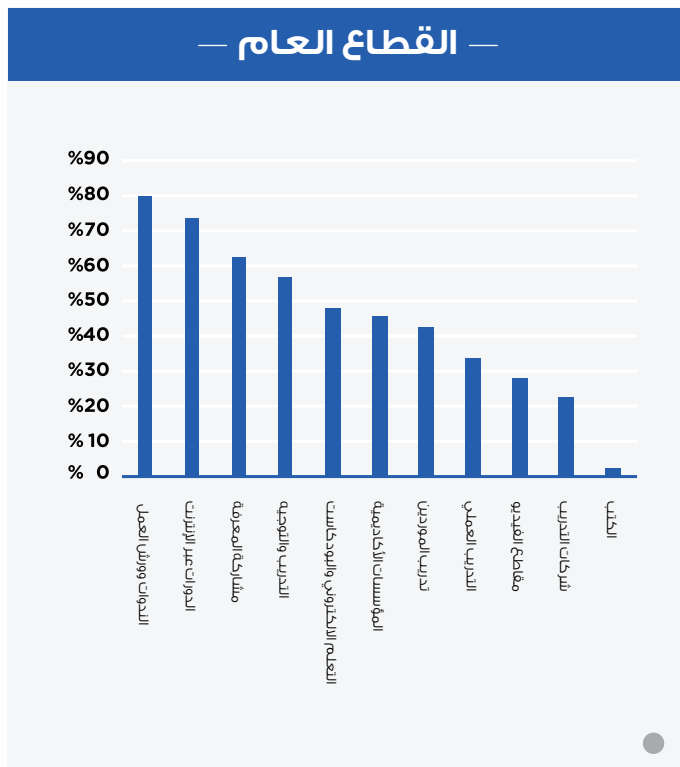
معدل المشاركة في الدورات التدريبية في مجال المهارات الرقمية



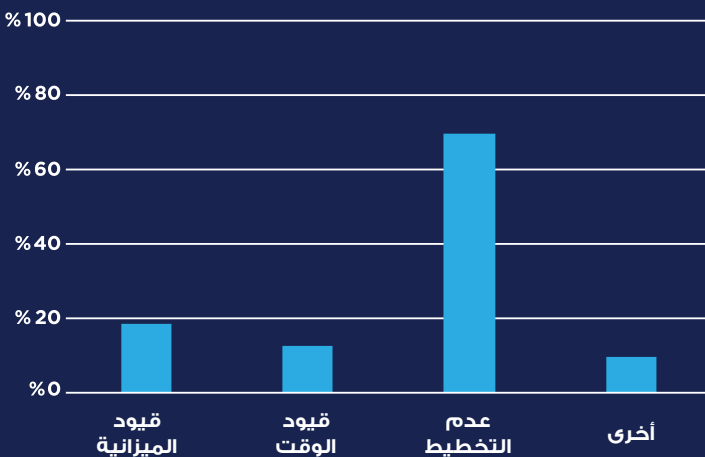
يمكن ملاحظة توجهات مماثلة بين القطاعين العام والخاص من حيث **طرق التدريب المفضلة**، حيث تحتل **الدورات التدريبية عبر الإنترنت وتبادل المعرفة** من أعلى ثلاث (3) تصنيفات، في حين أصبح نظام التعلم من الكتب نظاماً قديماً.

ومع ذلك، تعتبر التدريبات المباشرة مثل الندوات وورش العمل، والتدريب أو التوجيه، ومن خلال المؤسسات الأكاديمية الأكثر شيوعاً لدى جهات القطاع العام، في حين تحتل التدريبات المستقلة مثل التعلم الإلكتروني أو البودكاست، ومقاطع الفيديو مرتبة أعلى في القطاع الخاص.

طرق التدريب المفضلة



على مستوى المدينة – لماذا لا تقدم دورات تدريبية



أما بالنسبة للمؤسسات التي لا تقدم دورات تدريبية:

يرجع السبب الرئيسي لعدم تقديم المؤسسات دورات تدريبية، في كلا القطاعين، إلى الافتقار للتخطيط بالإضافة إلى قيود الميزانية والوقت التي تعتبر من الأسباب الثانوية.

كما يوجد أسباب أخرى لعدم تقديم المؤسسات للتدريب منها:

عدم الانتظام في العمل بسبب جائحة كوفيد-19-

عدم وجود موظفين بدلاء

عدم اقتناعهم بوجود حاجة للتدريب

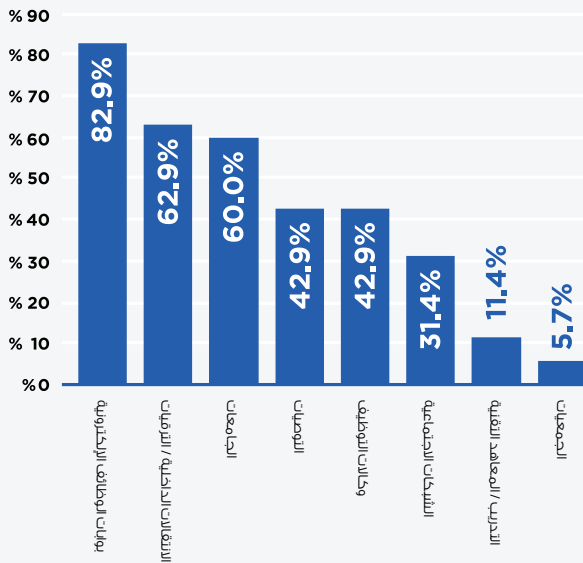
التوظيف في العام الماضي

طرق التوظيف

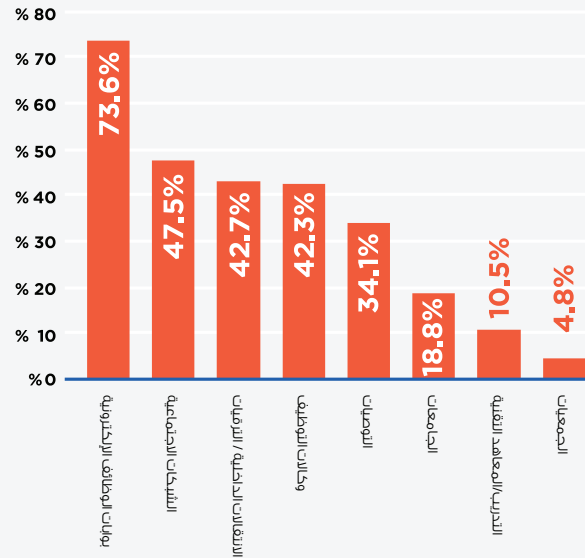
تعتبر بوابات الوظائف الإلكترونية الأكثر استخدامًا من بين جميع قنوات التوظيف الأخرى في كل من القطاعين العام والخاص، تليها الشبكات الاجتماعية والانتقالات الداخلية / الترقية ووكالات التوظيف في القطاع الخاص، فيما كانت التحويلات الداخلية / الترقية والجامعات في القطاع العام.

طرق التوظيف

— القطاع العام —



— القطاع الخاص —

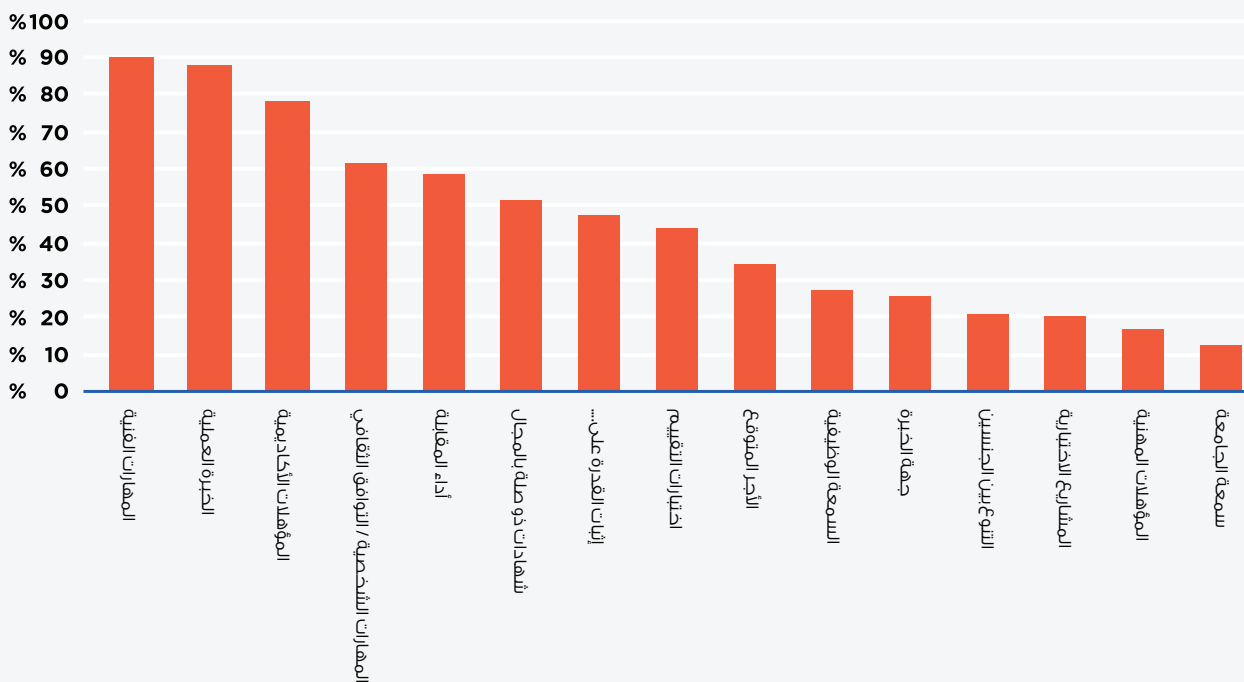


معايير التوظيف

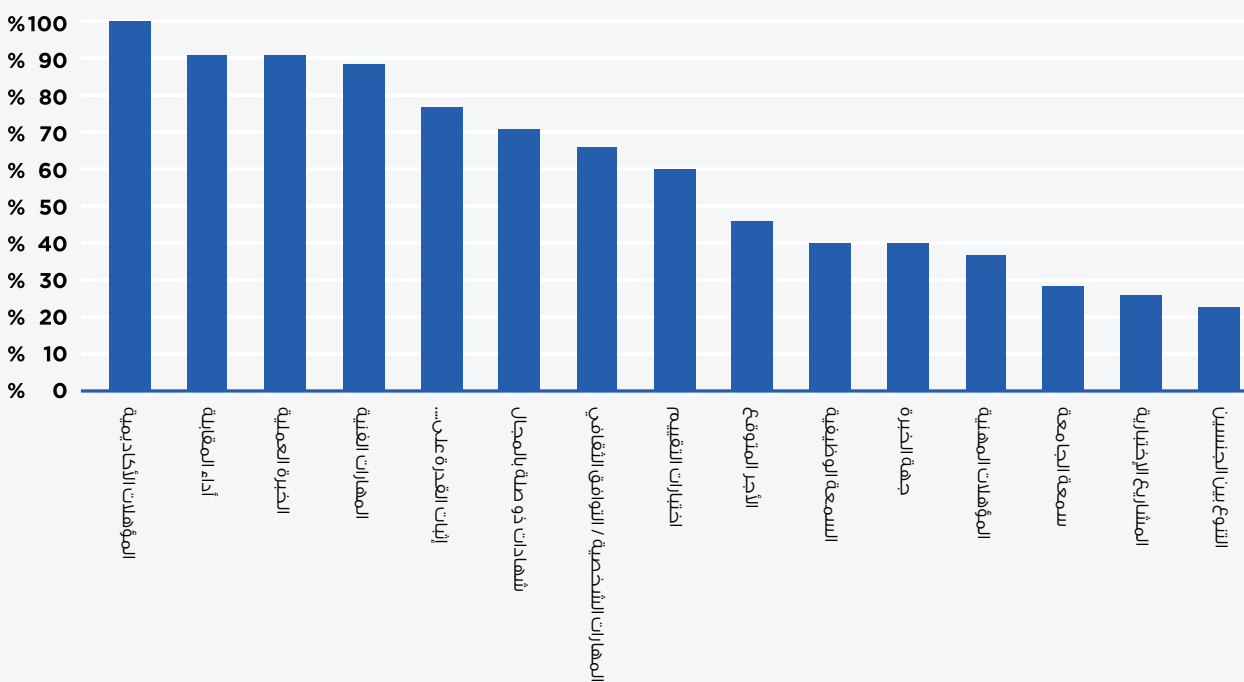
بالنسبة لكلا القطاعين، تقع المهارات الفنية والخبرة العملية والمؤهلات الأكاديمية من ضمن أفضل أربع (4) معايير للتوظيف. كما تعد المهارات الفنية أكثر أهمية بالنسبة للمؤسسات الخاصة، في حين أن المؤهلات الأكاديمية وأداء المقابلة هما الأكثر أهمية بالنسبة للقطاع العام.

معايير التوظيف المطبقة

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —



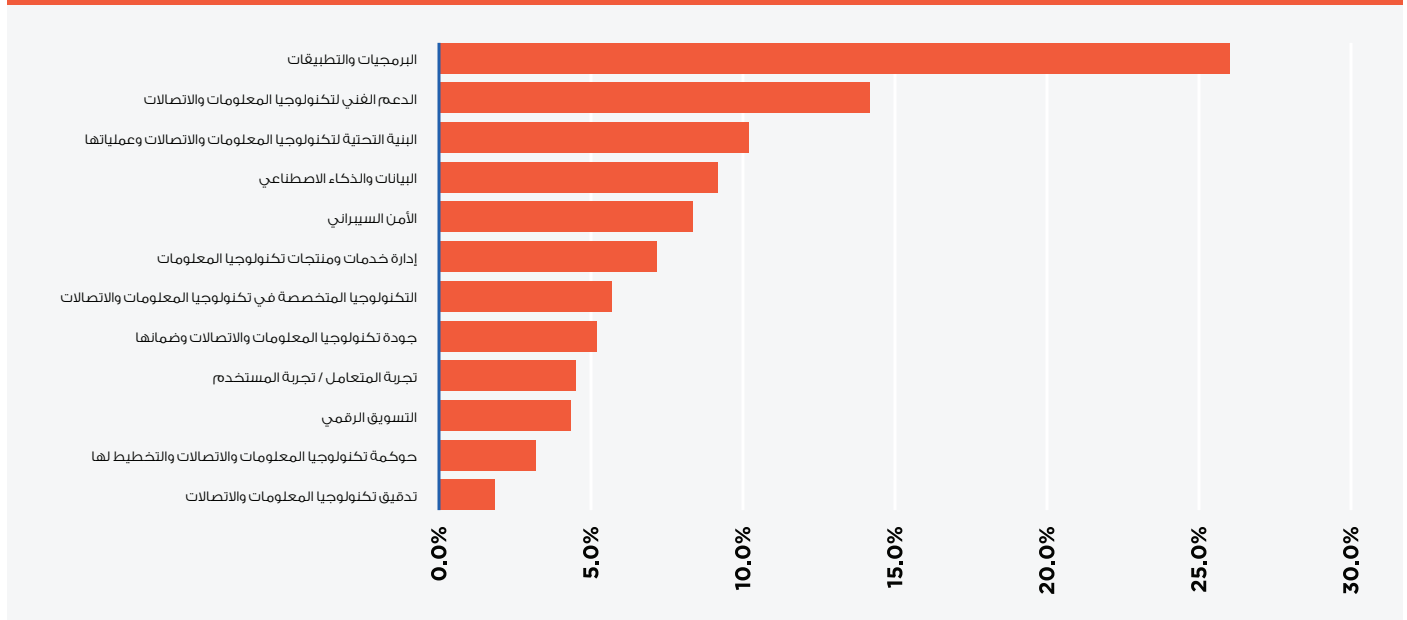
الوظائف الشاغرة في العام الماضي

تبين في القطاع الخاص أن مهارة البرمجيات والتطبيقات هي **المهارة التي تضم أكبر عدد من الوظائف الشاغرة**، والتي تتجاوز **25%**، متفوقة بذلك على مهارة الدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي جاءت في المرتبة الثانية بأكثر من 10%. بينما تتراوح المهارات المتبقية بين 1 إلى 10%.

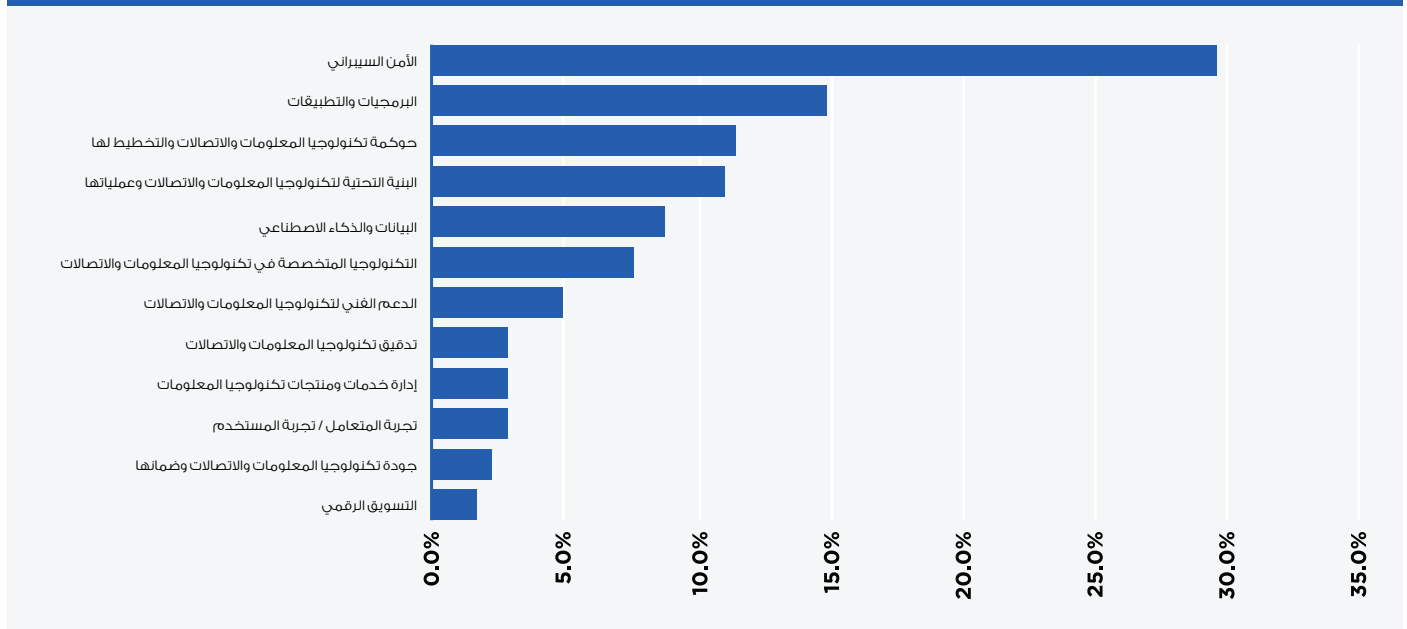
وفي المقابل، جاءت مهارة الأمن السيبراني في المرتبة الأولى من حيث الوظائف الشاغرة في القطاع العام بنسبة تقل قليلاً عن 30%، تليها مهارة البرمجيات والتطبيقات في المرتبة الثانية بنسبة 15%.

الوظائف الشاغرة

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —



تحديات التوظيف

في كلا القطاعين، **يصعب العثور** على **متخصصين مبتدئين جدد في البيانات والذكاء الاصطناعي**، وتدقيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحوكمة وتخطيط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي يتم إدراجهم ضمن أكثر أربع مهارات يصعب ملؤها. ومع ذلك، تأتي مهارة الأمن السيبراني ضمن **المراكز الثلاثة الأولى** من المهارات التي يصعب ملؤها في القطاع الخاص، بينما في القطاع العام تعد مهارة التكنولوجيا المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الأصعب ملؤها بموظفين مبتدئين.

وتتمثل المهارتين التي يمكن ملؤها بسهولة في كلا القطاعين، في الدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتسويق الرقمي. وتحتل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمليات المركز الثالث لأسهل مهارة يمكن ملؤها في القطاع الخاص، بينما تعد تجربة التعامل / تجربة المستخدم أسهل مهارة يمكن ملؤها في القطاع العام.

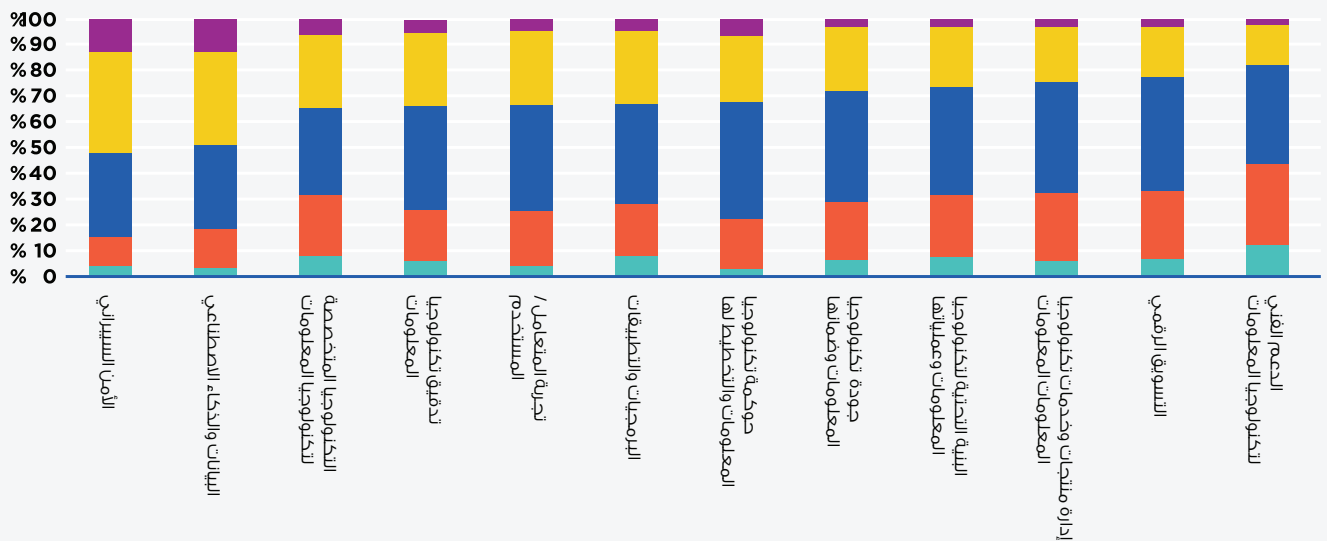
تحديات التوظيف - مبتدئ



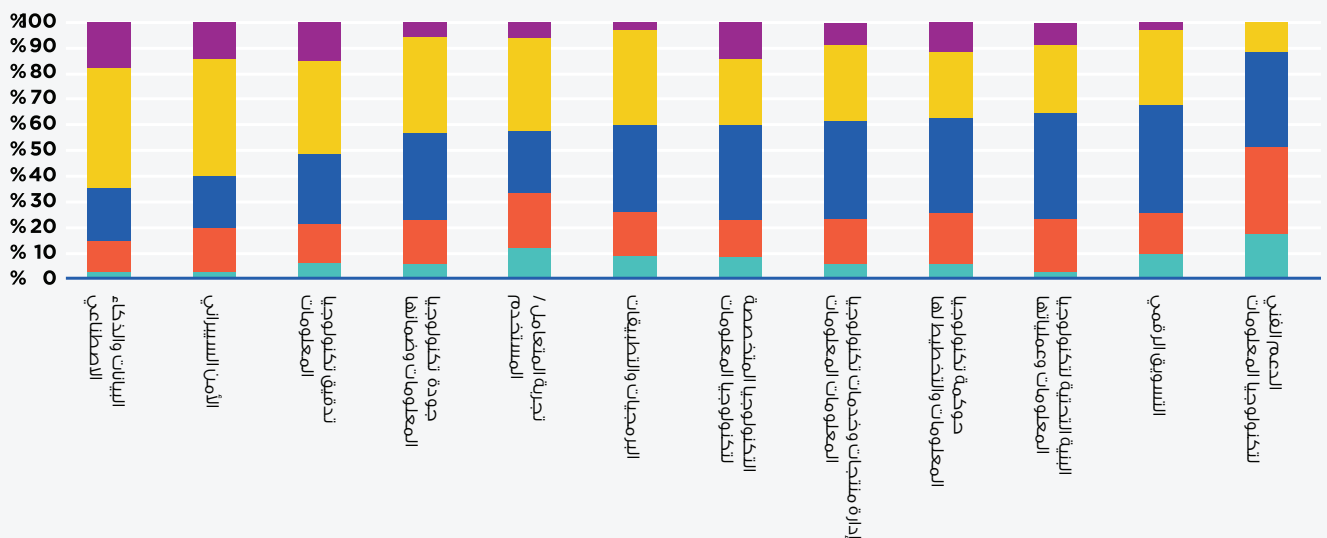
وبالنسبة **لتوظيف الأشخاص ذوي الخبرة**، فقد لاقى القطاعات **صعوبة كبيرة في ملء الوظائف مقارنة بالموظفين المبتدئين**. ومع ذلك، يظل تصنيف المهارات هذا مماثلاً بين المبتدئين وذوي الخبرة.

تحديات التوظيف - ذوي الخبرة

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —

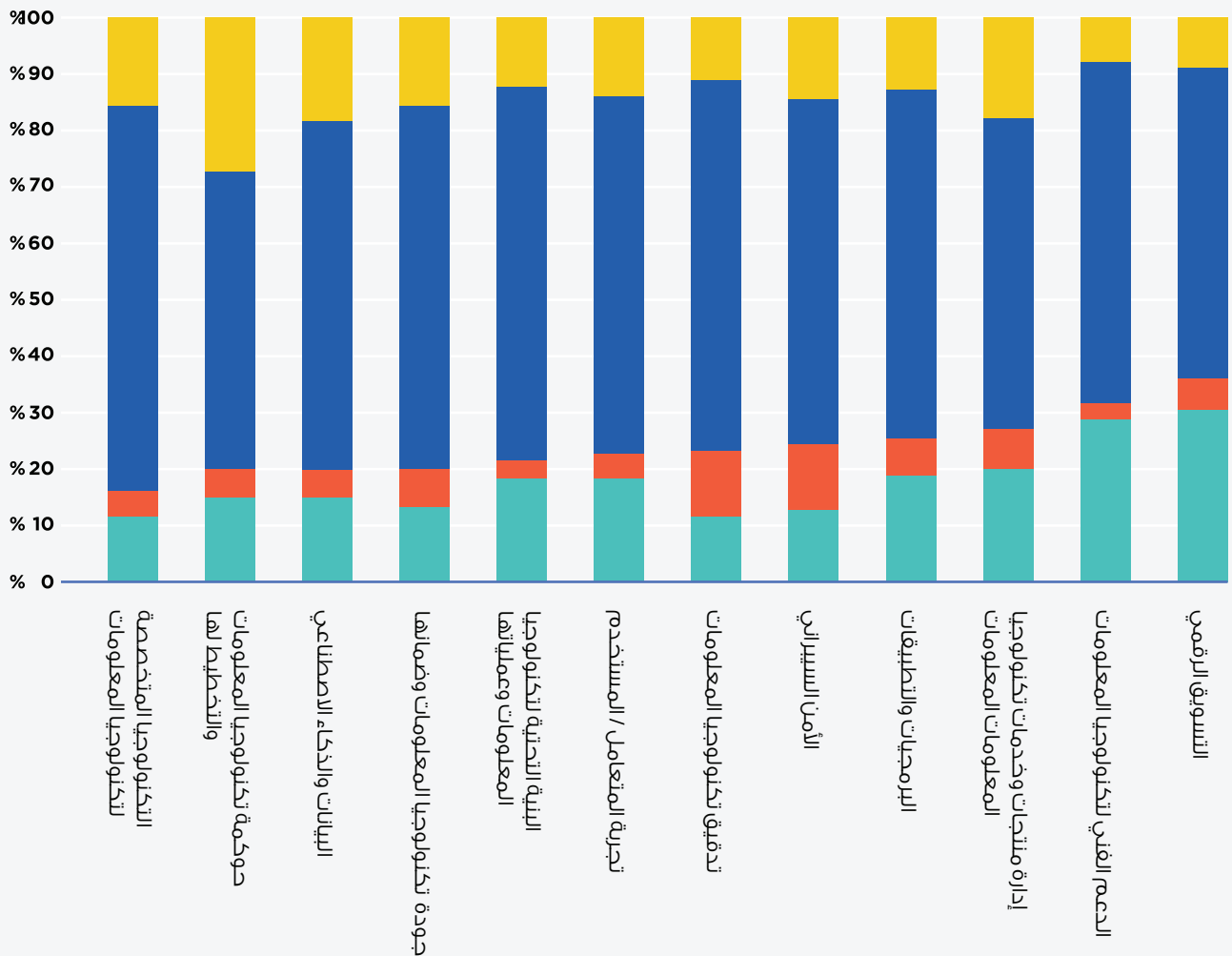


المهارات التي تستغرق وقتاً أطول لمثلها

بينت نتائج القطاع الخاص أن معظم الوظائف يتم ملؤها في أقل من 6 أشهر، مع كون مهارة الدعم الفني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتسويق الرقمي من أسهل الوظائف التي يمكن ملؤها ونسبة بلغت حوالي 30% من الوظائف في ذلك المجال يتم ملؤها في أقل من شهر واحد فقط. ويعتبر مجال البيانات والذكاء الاصطناعي، وحكومة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتخطيط لها من أصعب المهارات التي يتم ملؤها، ويرجع هذا بسبب نقص المهارات والخبرة الكافية في هذه المجالات وتوقعات الأجور العالية.

الوقت المستغرق لتوظيف المهارات

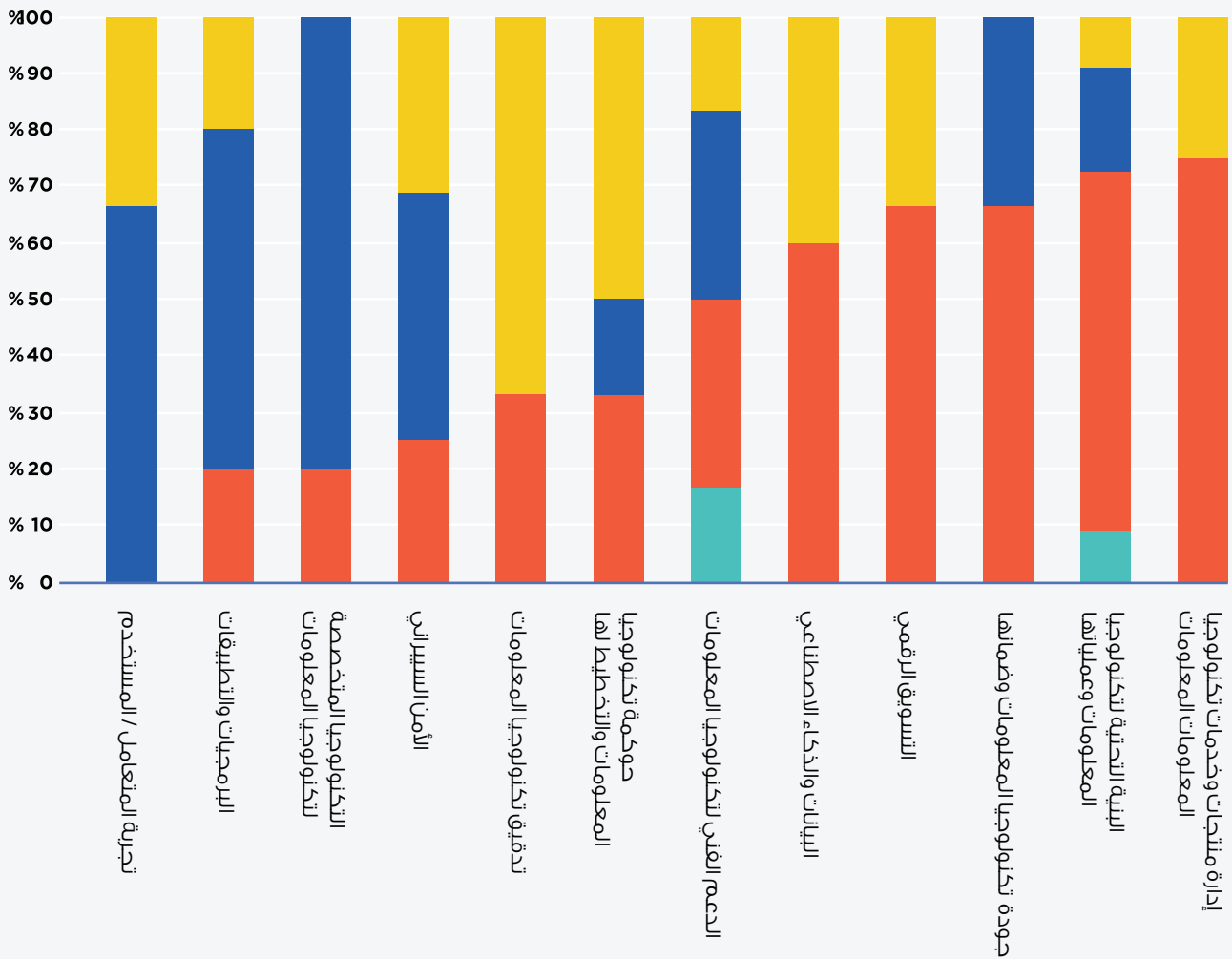
— القطاع الخاص —



أما في القطاع العام - **تجرى عمليات التوظيف بشكل أبطأ**. حيث تستغرق معظم الوظائف أربعة (4) أشهر على الأقل حتى يتم ملؤها، ويرجع السبب الرئيسي في ذلك إلى ندرة عدد المتخصصين الذين يتمتعون بالمهارات اللازمة، وإلى ارتفاع الأجور التي يتوقعها هؤلاء المتخصصين.

الوقت المستغرق لتوظيف المهارات

— القطاع العام —



الطلب المستقبلي

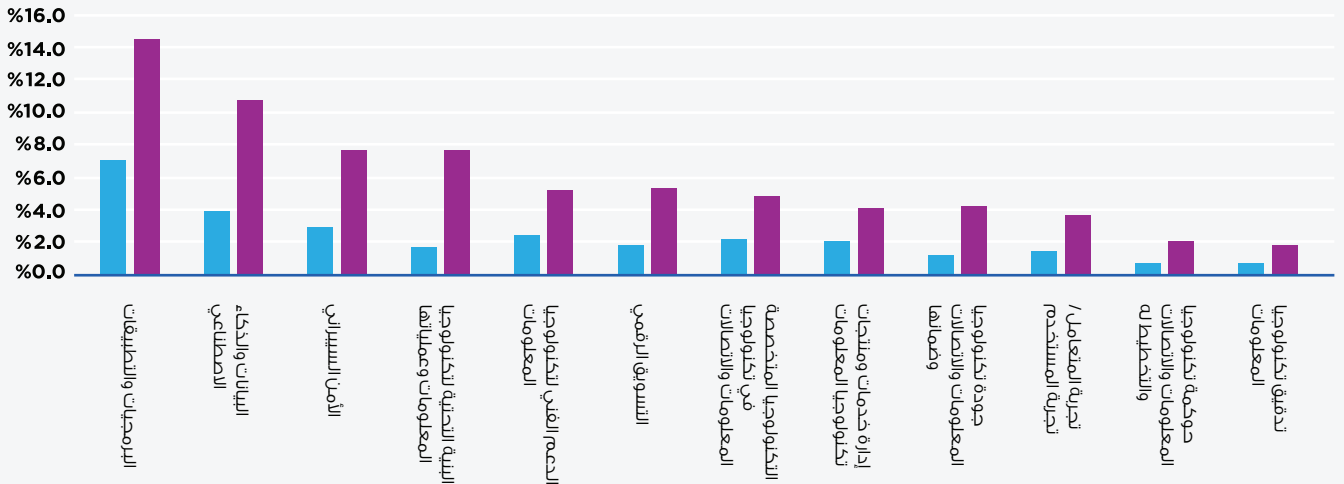
المهارات المتوقعة

وفقاً للتوقعات أصحاب العمل، ستحتل مهارات البرمجيات والتطبيقات، والأمن السيبراني، والبيانات والذكاء الاصطناعي على أعلى طلب خلال العامين المقبلين، حيث يشكل أكثر من 40% من إجمالي الزيادة. بحيث تكون 70% من الفرص للأشخاص ذوي الخبرة و 30% للمبتدئين.

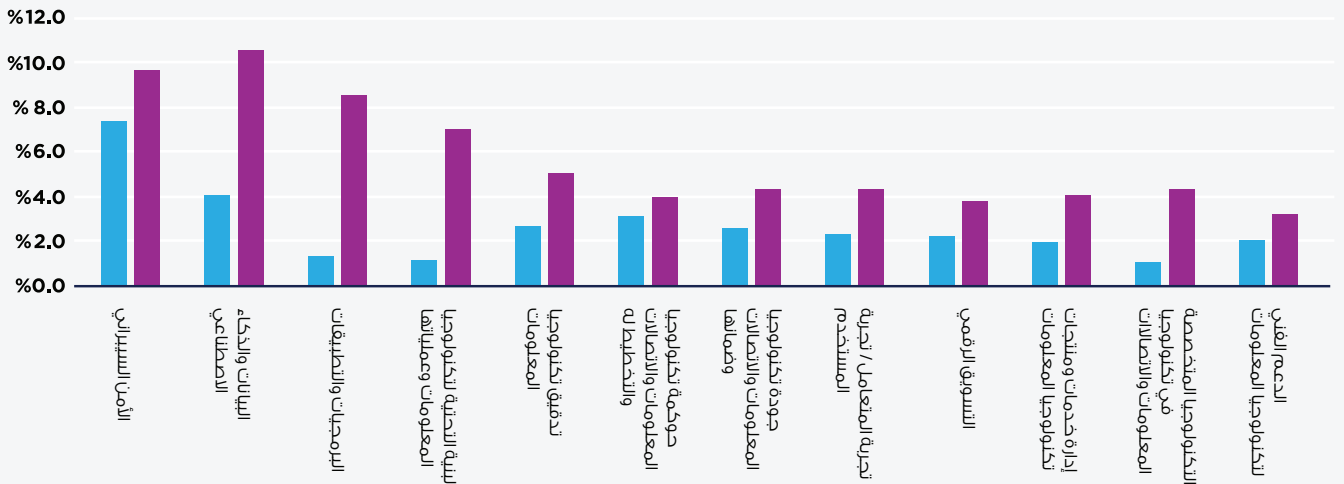
ويبلغ الطلب المتوقع على الأشخاص ذوي الخبرة في مهارة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعملياتها 6 أضعاف الطلب على المبتدئين في القطاع الخاص، و 6 أضعاف الطلب في القطاع العام.

المهارات المستقبلية المطلوبة

— القطاع الخاص —



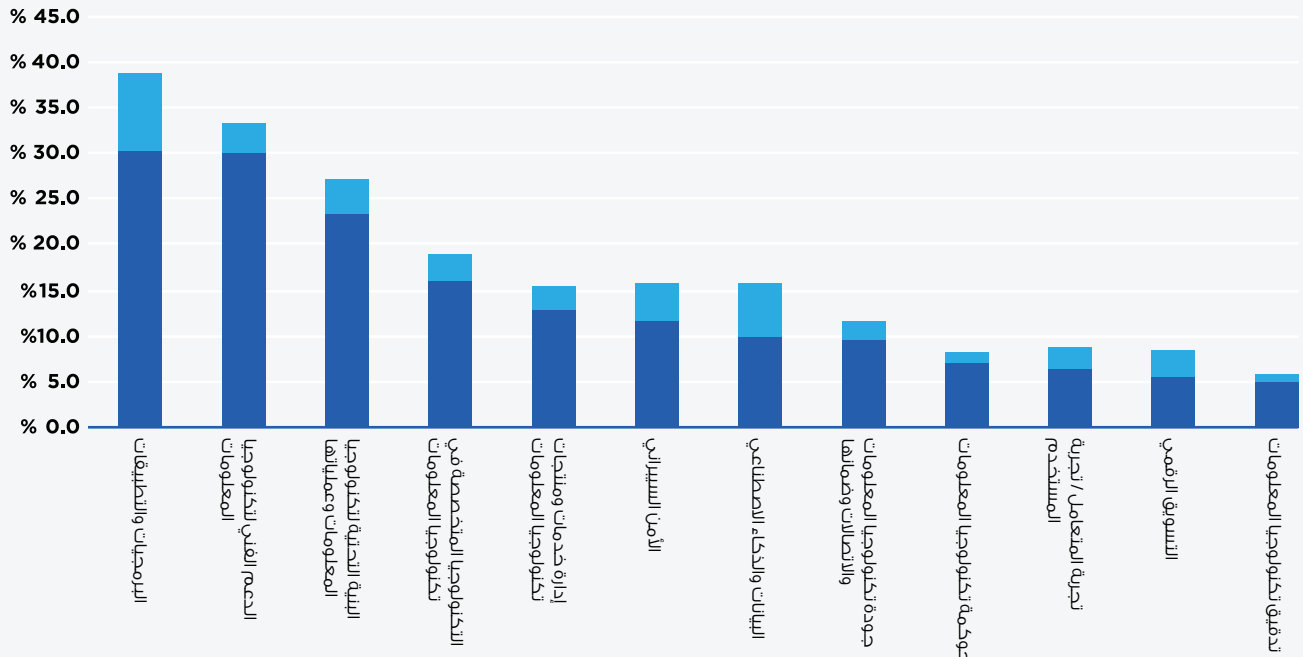
— القطاع العام —



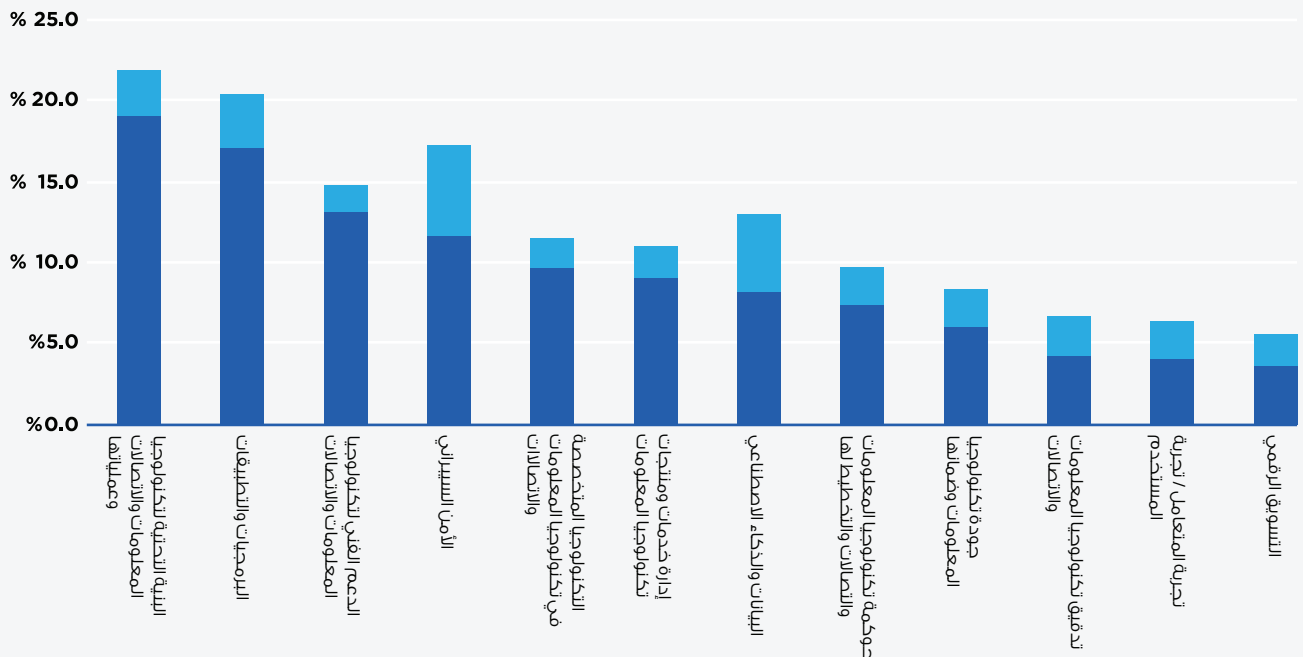
ويلاحظ أن الوظائف ذات توقعات **زيادة عالية في المستقبل** هي **نفسها في كل من القطاعين العام والخاص** وهي: البرمجيات والتطبيقات، والبيانات والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني.

نمو المهارات (المهارات المستقبلية مقابل المهارات الحالية)

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —

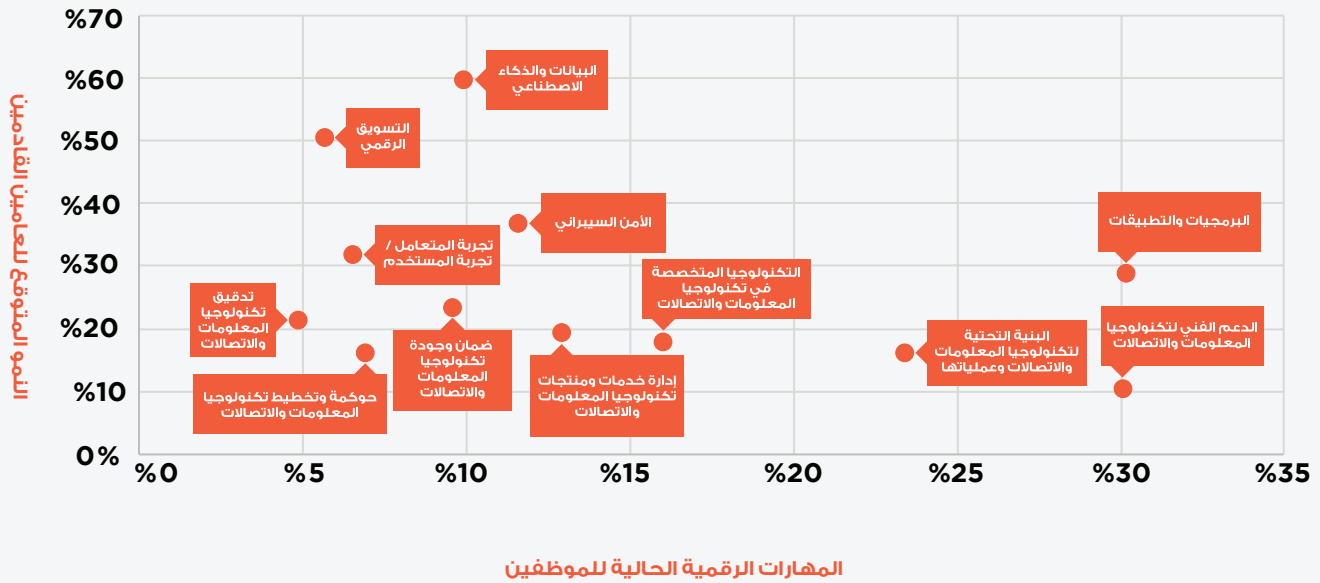


■ نسبة الموظفين الحاليين ■ نسبة زيادة الموظفين

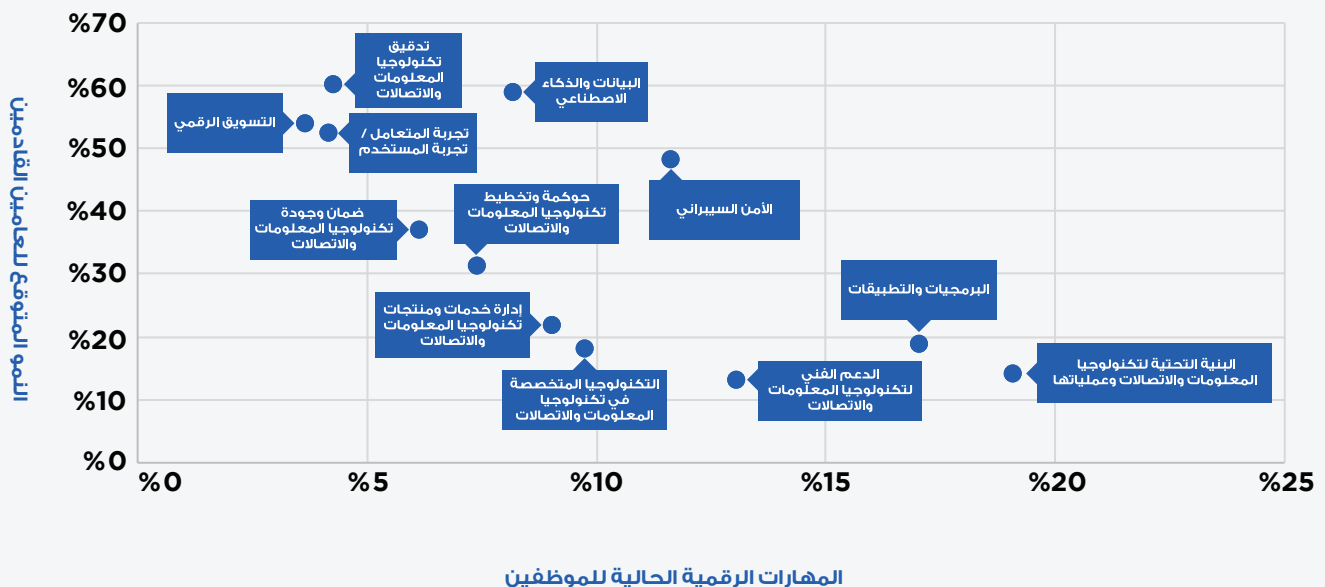
ملاحظة: تستند النسب هنا إلى العدد الإجمالي الحالي للموظفين

المهارات الحالية والمستقبلية الواردة في التقرير والموضحة أدناه في الرسم البياني تختلف ما بين القطاعين العام والخاص. حيث **يتوقع أصحاب العمل نموًا متزايدًا** في مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلال السنتين القادمتين بمستويات متفاوتة تتراوح من **10% إلى 60%.**

— القطاع الخاص —



— القطاع العام —

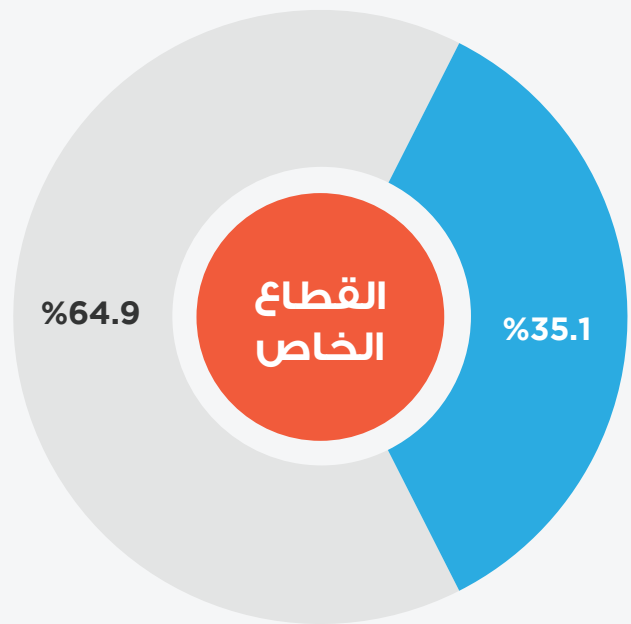
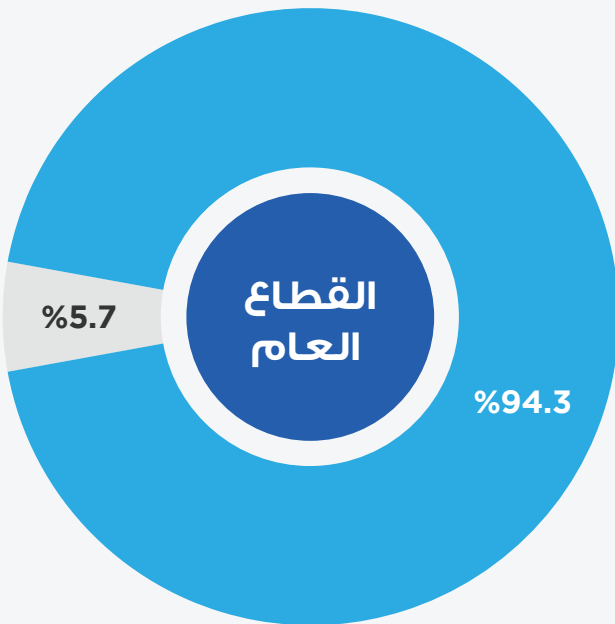


إمكانية توفير التدريب العملي

تختلف العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والجهات في القطاعين العام والخاص **اختلافًا كبيرًا**، حيث يتمتع القطاع العام بعلاقات وشراكات قوية وعالية المستوى. ويعتبر الشكل الأكثر شيوعًا للشراكة بين هذين القطاعين هو تقديم **التدريب العملي**، وتكون نسبة حضور هذه التدريبات في القطاع العام أكثر من القطاع الخاص. وتقل إمكانية أن ترعى المؤسسات الخاصة الطلاب أو تشارك في المجالس الاستشارية للحصول على شهادات. وفي المتوسط، تتعاون جهات القطاع العام مع المؤسسات الأكاديمية بنسبة **مرتين إلى ثلاث مرات أكثر من المؤسسات الخاصة**.

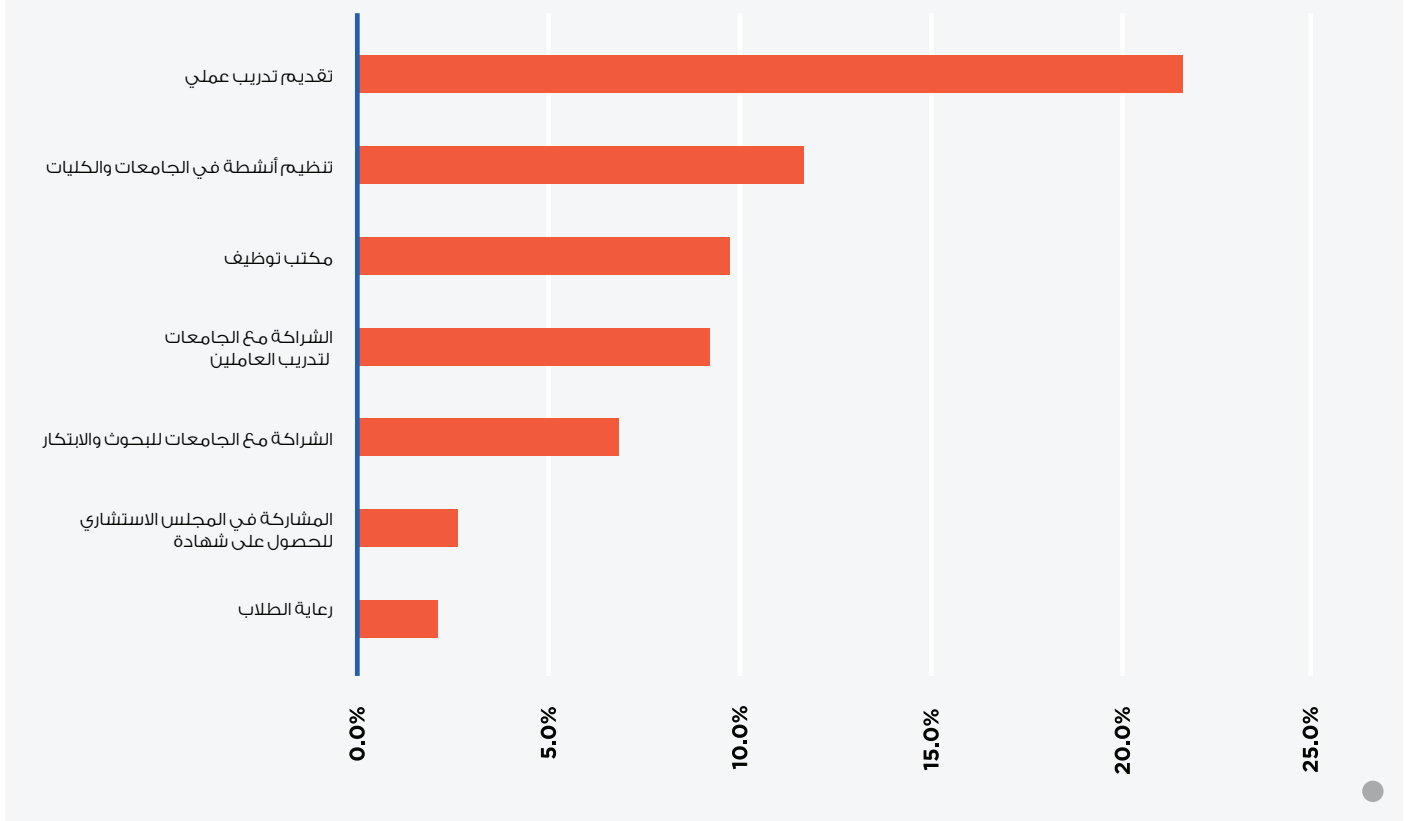
هل لدى الجهات علاقات مع مؤسسات التعليم العالي؟

■ لا يوجد ■ يوجد نوع واحد أو أكثر

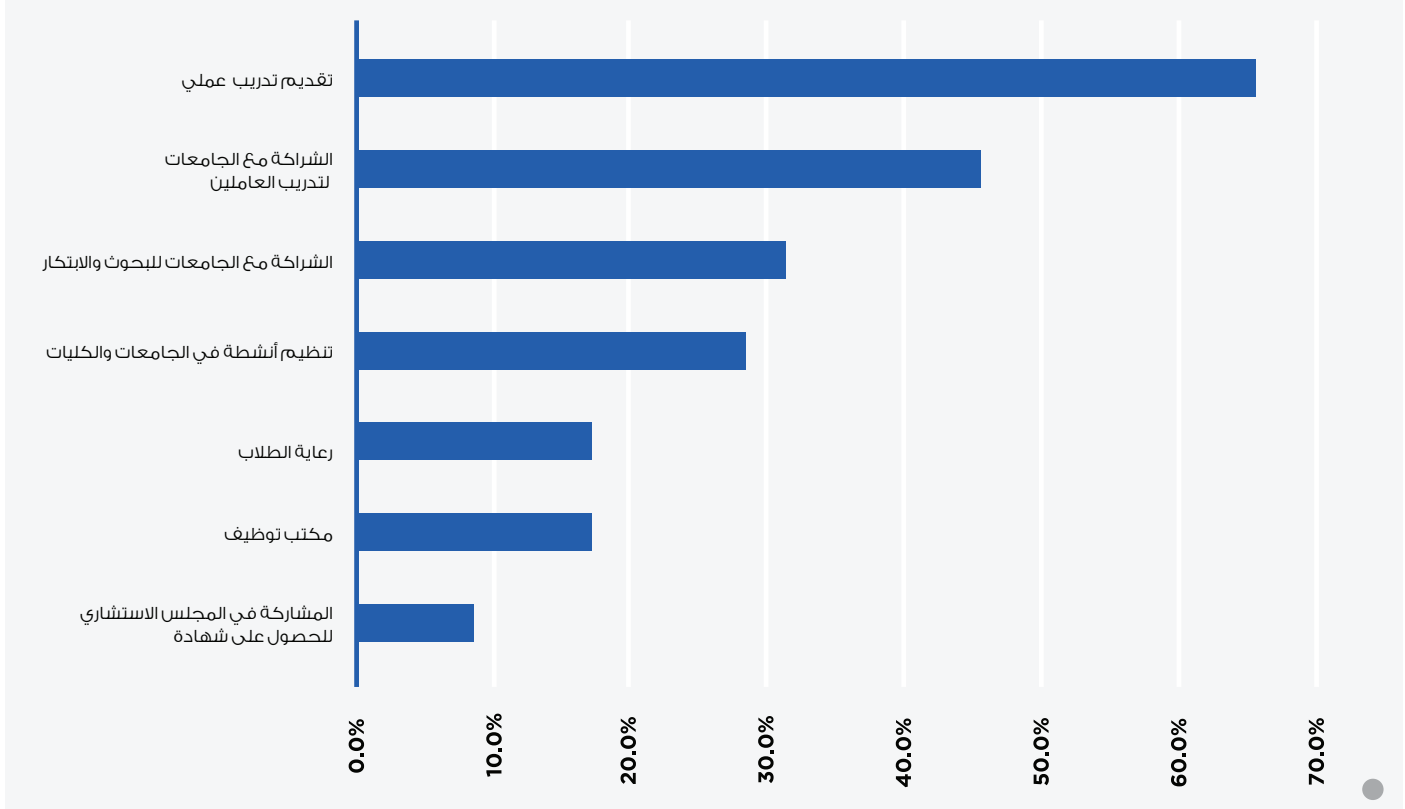


النسبة المئوية للمنظمات التي لها علاقات بمؤسسات التعليم العالي

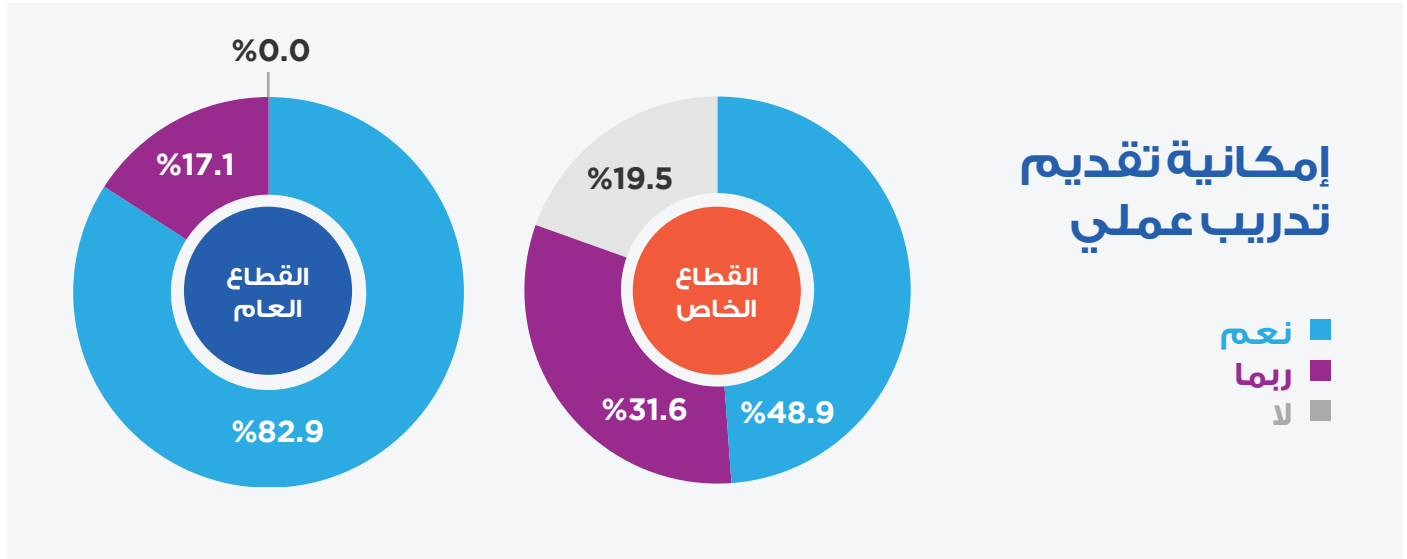
— القطاع الخاص —



— القطاع العام —



في معظم جهات القطاع العام ، عندما يتعلق الأمر بالنظر إلى **المتدربين** في جهاتهم **تصبح على استعداد لقبول المتدربين**. إلا أن القطاع الخاص **أقل احتمالاً للقيام بذلك**؛ حيث أن حوالي 20% من المؤسسات الخاصة غير مستعدة لتقديم تدريب عملي. وعلى الرغم من العقبات التي قد تواجهها تلك الشركات عند التفكير في التدريب العملي في مجال **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**، إلا أن هناك **العديد من الفوائد** التي يمكن الحصول عليها. حيث يعد **التدريب العملي** فرصة لاكتساب الخبرة العملية وبناء العلاقات وتطوير المهارات والمعرفة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون التدريب العملي طريقة رائعة لجذب المواهب والمبدعين، وفي النهاية، يمكن تقديم عرض عمل محتمل لاستقطاب أولئك الموهوبين والمبدعين.



الخلاصة

تعتبر دراسة المهارات الرقمية الأولى من نوعها على مستوى المدينة، حيث هنالك ردود إيجابية من المشاركين وغيرهم من أصحاب المصلحة. كما قدمت هذه الدراسة بيانات ورؤى قيمة من أجل مساعدة المدينة في جهودها المستمرة لتطوير الاقتصاد الرقمي المحلي وتنميته.

وتقدم نتائج هذه الدراسة لأصحاب العمل ومؤسسات التعليم / التدريب والأفراد فهمًا أفضل لمجال المهارات الرقمية الحالي في دبي. وعليه، مكنت نتائج الدراسة العاملين والمؤسسات في القطاعين العام والخاص من التكيف بشكل أفضل مع الاقتصاد الرقمي المتغير وتوفير الموارد والدعم اللازمين لضمان استمرار نجاح دبي في تعزيز مواهبها الرقمية.

كما توفر هذه الدراسة، من خلال البيانات التي تم جمعها، المعلومات اللازمة لدبي لصياغة الاستراتيجيات والمبادرات بشكل مشترك مع شركائها من القطاع الخاص لتعزيز سوق المواهب المحلية والاقتصاد الرقمي بشكل أكثر فعالية. ومن خلال القيام بذلك، ستمكن دبي من الاستمرار في استقطاب أفضل المواهب، وخلق المزيد من فرص العمل، وضمان استمرار نجاحها كمدينة رائدة في التحول الرقمي والحفاظ على مكانتها البارزة كمركز عالمي للمواهب الرقمية.

شكر وتقدير

تتقدم دبي الرقمية بخالص الشكر والتقدير لجميع المؤسسات التي شاركت في دراسة المهارات الرقمية. وما كان لعملنا أن يتم لولا دعمهم وملاحظاتهم.

كما تتقدم هيئة دبي الرقمية بالشكر لأصحاب العمل الذين خصصوا وقتاً لتعبئة استبيان الدراسة وتبادل رؤاهم حول المهارات الرقمية في مكان العمل. وتعرب دبي الرقمية عن امتنانها بشكل خاص لشغف الأفراد واستعدادهم لتقديم إجابات مفصلة ساعدت على فهم الحالة الراهنة للمهارات الرقمية في دبي.

وفي النهاية، تتقدم دبي الرقمية بالشكر لفريق العمل من الباحثين والمحللين الذين عملوا بلا كلل لضمان جمع كافة البيانات وتحليلها بدقة. حيث كان لتفانيهم دوراً كبيراً لضمان اكتمال هذا المشروع في الوقت المحدد بجودة عالية.

