

الممارسة الأولى: منظومة التعلم والتطوير المتقدمة تمثل منظومة التعلم والتطوير في مجموعة طيران الإمارات نموذجاً متطوراً يدمج بين التعليم التقليدي والتقنيات الحديثة. أكاديمية طيران الإمارات للتدريب تقدم 180 برنامجاً تدريبيّاً متخصصاً، 000 ساعة تدريبية في المهارات الرقمية خلال 2024-2025 وحدها. هذا الرقم يمثل زيادة بنسبة 185% عن عام 2021، مما يعكس الاستثمار المتزايد في تطوير القدرات البشرية. منصة Emirates Learning Digital، وهي نظام تعلم إلكتروني تفاعلي يستخدم الذكاء الاصطناعي لتخصيص مسارات التعلم حسب احتياجات كل موظف، تخدم حالياً أكثر من 85,000 الاستثمار في هذه المنصة بلغ 25 مليون درهم على مدار ثلاث سنوات، وحققت معدل رضا 87% من المستخدمين مع تحسن ملموس في سرعة التعلم بنسبة 40%. مختبرات الابتكار المخصصة للتجريب والتطوير تسمح للموظفين بتطبيق مهاراتهم الجديدة عملياً. البالغ عددها 12 مختبر موزع على المواقع الرئيسية، شهدت تطبيق 89 مشروع ابتكاري خلال عامين، منها 34 مشروع تم تطبيقه فعلياً في العمليات التشغيلية. الاستثمار في هذه المختبرات بلغ 18 مليون درهم، وحققت عائد استثمار بنسبة 320% من خلال تحسين العمليات وتقليل التكاليف. زيادة معدل اعتماد التقنيات الجديدة من 60% إلى 92% خلال ثلاث سنوات يعكس فعالية منظومة التعلم المتقدمة. تحسن مؤشرات رضا الموظفين عن التطوير المهني من 73% إلى 89% يشير إلى نجاح في خلق بيئة محفزة للتعلم المستمر. انخفاض معدل دوران الموظفين في الأدوار التقنية من 15% إلى 8% يعكس نجاح استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب من خلال الاستثمار في تطويرهم. 200 "خبير رقمي" داخلي قادر على قيادة مبادرات التحول في إداراتهم يمثل إنجازاً نوعياً في بناء القدرات الداخلية. هؤلاء الخبراء أصبحوا نواة لنشر المعرفة والمهارات الرقمية عبر المنظمة، مما قلل الحاجة للاستعانة بخبراء خارجيين وقلل التكاليف التدريبية بنسبة 45%. الممارسة الثانية: نظام إدارة المواهب والقيادة التحويلية ركزت المجموعة على تطوير قادة قادرين على إدارة التحول الرقمي من خلال برنامج Future Leaders الذي يستهدف تطوير 300 قائد مستقبلي سنوياً بمهارات القيادة الرقمية. الذي استمر لمدة 18 شهر لكل دفعة، حقق معدل نجاح 87% في إعداد قادة قادرين على إدارة فرق رقمية معقدة. نظام الإرشاد الرقمي ربط الموظفين الجدد بخبراء رقميين لتسريع منحنى التعلم. 200 موظف استفادوا من هذا النظام خلال عامين، مع تحقيق متوسط تحسن في الأداء بنسبة 65% خلال الأشهر الستة الأولى من التوظيف، مقارنة بـ 34% للموظفين الذين لم يحصلوا على إرشاد مخصص. تشكيل 50 فريق تميز متعدد التخصصات يضم خبراء من HR، هذه الفرق أنجزت 156 مشروع تحسين خلال ثلاث سنوات، حققت وفورات تقدر بـ 78 مليون درهم من خلال تحسين العمليات وتقليل الهدر. نظام تدوير الأدوار الاستراتيجي مكّن الموظفين من اكتساب خبرة في إدارات مختلفة لفهم التأثير الشامل للتحول الرقمي. 400 موظف شاركوا في برامج التدوير، منهم 89% أعربوا عن فهم أفضل للترابط بين الأقسام المختلفة ودور التقنيات في تحسين الكفاءة الشاملة. الأثر على قيادة وإدارة الفرق: تحولت ديناميكيات العمل من النموذج الهرمي التقليدي إلى شبكات عمل مرنة تعتمد على التعاون والتشارك في المعرفة. القادة الجدد يتميزون بقدرتهم على إدارة فرق افتراضية ومتعددة الثقافات، مع التركيز على النتائج بدلاً من العمليات التقليدية. معدل رضا الموظفين عن أداء مديريهم ارتفع من 74% إلى 91% بعد تطبيق برامج القيادة الرقمية.