

## هل من الممكن إنقاذ العلاقة بين جيل الألفية وأصحاب العمل ؟ إستطلاع ديلويت العالمي السنوي: تواجه الشركات خطر خسارة أفضل المواهب لديها

- أعرب ثلثا جيل الألفية عن رغبتهم في ترك الشركات التي يعملون فيها بحلول عام 2020.
- إن ولاء جيل الألفية للشركات التي يعملون فيها مرتبط بفرص تنمية مهاراتهم القيادية، والمرونة في مكان العمل، والشعور بتحقيق هدف وليس الربح فحسب.
- 56% لن يفكروا بالعمل لدى شركات لا تنطبق قيمها أو سلوكياتها على مبادئهم، بينما يرفض 49% مهاماً تتعارض مع قيمهم أو أخلاقهم.

**24 يناير 2016** – كشف إستطلاع **ديلويت** السنوي الخامس عن جيل الألفية ضرورة أن تعزز الشركات حسنّ الولاء والانتماء لدى موظفيها من جيل الألفية وإلا فستواجه خطر خسارة نسبة كبيرة من قواها العاملة. ويشير استطلاع ديلويت في هذا السياق، والذي شارك فيه حوالي 7700 شخص من جيل الألفية من 29 دولة خلال شهري سبتمبر وأكتوبر من العام 2015، إلى أنّ 44% من جيل الألفية يتوقعون أن يتركوا الشركات التي يعملون فيها حالياً خلال العامين المقبلين إذا ما أتيحت لهم الفرصة، كما يتوقع 66% منهم ترك عملهم الحالي بحلول العام 2020.

وقد أعرب الأشخاص الذين يفكرون في تغييرات وظيفية على المدى القريب عن مخاوفهم بشأن عدم تنمية مهاراتهم القيادية وشعورهم بأنه يتم إهمالهم في كثير من الأحيان. غير أن مسائل أهم كالتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، والمرونة في العمل، والإختلاف حول قيم العمل تؤثر في أرائهم وسلوكياتهم. إذ أن القيم المهنية والشخصية هي التي تسيّر على ما يبدو جيل الألفية في جميع مراحل حياتهم المهنية؛ ويتجلى ذلك بوضوح في أصحاب العمل الذين يختارون، والمهام التي هم على استعداد لقبولها، والقرارات التي يتخذونها مع توليهم أدوار أكثر أهمية. وفي حين أنهم يستمرون في النظر بإيجابية إلى دور الشركات في المجتمع وقد خففوا من حدة تصوراتهم السلبية بشأن دوافع الشركات وأخلاقياتها بالمقارنة مع الدراسات الإستطلاعية السابقة، لا يزال جيل الألفية يرغب في أن تركز الشركات أكثر على احتياجات الأشخاص (الموظفين، والعملاء، والمجتمع ككل)، والمنتجات، وأهداف الشركة، مقابل وإيلاء أهمية أقل للأرباح.

في هذا الإطار، علّق عمر الفاهوم، رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في ديلويت الشرق الأوسط، قائلاً: "يولي جيل الألفية أهمية أكبر لأهداف الشركة التي يعملون فيها من الإنجازات المالية التي تحققها الشركة، ملتزمين بذلك بقيمهم وفرص تطورهم على الصعيد المهني. لذلك، يتوجب على قادة هذه الشركات أن يبينوا التزامهم بهذه الأولويات، وإلا فسوف تواجه شركاتهم خطر خسارة نسبة كبيرة من القوى العاملة لديها. ولحسن الحظ، قد زوّد جيل الألفية الشركات بخارطة طريق تمكّن أصحاب العمل من معرفة كيفية تلبية احتياجاتهم لضمان رضا الموظفين وتنمية مهاراتهم المهنية."

### كسب ولاء جيل الألفية

يبحث جيل الألفية عن أصحاب عمل يتمتعون بقيم مماثلة لقيمهم؛ ويرى سبعة من أصل 10 أن المؤسسات التي يعملون لديها تشاركهم قيمهم الشخصية، مما يشكل نقطة إيجابية للشركات التي تهدف إلى استبقاء هؤلاء المهنيين الشباب. كذلك، على الشركات أن تبذل جهودها في التركيز على أهداف أعمالها وهي مسألة أساسية لجذب واستبقاء جيل الألفية الذين يرغبون في العمل لصالح مؤسسات تعمل على تحسين مهاراتهم ومداخلهم وتخلق فرص عمل، وتوفر السلع والخدمات ذات التأثير الإيجابي على حياة الناس. ويعترف جيل الألفية بحاجة الشركات إلى الربح والنمو، غير أنهم يشعرون أن الشركات غالباً ما تصبّ تركيزها لتلبية هذه

الأهداف. كما يعتبر جيل الألفية أن الشركات التي تهتم في تعزيز هدفها تتمتع بفرص نجاح أكبر على المدى الطويل في حين أن تلك التي تنفق على هدف معرضة للخطر.

ووفقاً لاستطلاع ديلويت، فإن أصحاب العمل الذين سينجحون في استبقاء موظفي جيل الألفية هم أولئك الذين سيقومون بتوفير فرص لتنمية المهارات القيادية لموظفيهم؛ وتوفير المرشدين لموظفيهم من جيل الألفية؛ وتشجيع التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية؛ وتوفير المرونة التي تسمح لجيل الألفية بالعمل في إطار يسمح لهم بتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية؛ ومنحهم حيزاً أكبر من السيطرة على حياتهم المهنية؛ وتعزيز الممارسات التي تشجع وتكافئ التواصل المفتوح، والسلوك الأخلاقي، والتكامل.

### القيم التقليدية وأقل مساومة

خلافًا للإعتقاد السائد، كشف استطلاع ديلويت أن لدى جيل الألفية رغبة محدودة في تحقيق الشهرة، أو الوصول إلى مراكز رفيعة اجتماعياً، أو حتى جمع الثروات الكبيرة. عوضاً عن ذلك، كانت أهداف جيل الألفية الشخصية التي عبر عنها تقليدية إلى حد ما، فهم يريدون امتلاك منازل خاصة بهم، ويرغبون في العثور على شريك حياتهم، ويبحثون عن الاستقرار المالي الذي يسمح لهم بادخار ما يكفي من المال لتأمين تقاعد مريح. ويحتل أيضاً الطموح لتقديم مساهمات إيجابية في نجاح الشركات التي يعملون فيها و / أو في العالم مرتبة عالية في الاستطلاع.

وعندما طلب منهم ذكر مستوى تأثير عوامل مختلفة على عملية صنع قراراتهم في العمل، احتل "قيمي / أخلاقي الشخصية" المرتبة الأولى. بالإضافة إلى ذلك، يتميز معظم أفراد جيل الألفية، بما فيهم الذين يتولون مناصب قيادية عالية، بقدرتهم على الاعتراض والتشبث بقناعاتهم عندما يطلب منهم القيام بشيء يتعارض مع قيمهم الشخصية، مما يشير إلى أن قرارات قادة المستقبل ستكون مرتكزة على القيم الشخصية بقدر ما تكون مرتكزة على تحقيق أهداف الشركات التي يعملون فيها.

وأشار الفاهوم: "لقد سعى العديد من المهنيين في الماضي لإقامة علاقات طويلة الأمد مع أصحاب العمل من خلال القيام بكافة المهام التي تتطلب منهم، إلا أن جيل الألفية أكثر استقلالية وأكثر استعداداً لوضع قيمهم الشخصية قبل أهداف الشركة التي يعملون فيها. وهم اليوم يعيدون تعريف النجاح المهني، وكما يقومون بإدارة مهامهم بطريقة استباقية، مع المحافظة على قيمهم مع تقدمهم المهني، مما سيؤثر بشكل كبير على كيفية إدارة الشركات في المستقبل."

### وتشمل النتائج الإضافية من الدراسة ما يلي:

- أفاد 40% من جيل الألفية الذين عبروا عن مستوى عالٍ من الرضا بوظائفهم وهم ممن يخططون للبقاء في وظائفهم الحالية بعد العام 2020، أن شركاتهم تركز على أهداف الشركة أكثر من إنجازاتها المالية. فيما بلغت نسبة الأشخاص الذين عبروا عن استيائهم ويخططون لتترك وظائفهم في غضون سنتين 22% و 26% على التوالي.
- سجلت نسبة جيل الألفية في الأسواق الناشئة الذين يرغبون في ترك وظائفهم الحالية خلال السنوات الخمس المقبلة مستوى 69% وهو أعلى من المستوى المسجل في الأسواق المتطورة والذي بلغ 61%. ومع ذلك، فقد سجلت بعض الأسواق نسباً إستثنائية، مثل المملكة المتحدة حيث بلغت النسبة المذكورة أعلاه مستوى 71% مما يشير إلى أن رغبة جيل الألفية بتغيير وظائفهم ليست متعلقة فقط بعوامل اقتصادية.
- أشار الاستطلاع إلى أن 73% منهم يعتبر أن الشركات لديها تأثير إيجابي على المجتمع. وهي نسبة ثابتة منذ العام 2014، مما يظهر أن جيل الألفية متفائل بشأن إمكانية الشركات إحداث أثر إيجابي في المجتمع على الرغم من الإنكماش في بعض الاقتصادات المحلية والإقليمية.
- يعتبر 63% من جيل الألفية بأنه لا تتم تنمية مهاراتهم القيادية بشكل كامل، فيما عبر 71% من أولئك الذين يتوقعون أن يتركوا الشركة التي يعملون لديها حالياً في العامين المقبلين عن عدم رضاهم عن الطريقة التي تتم بموجبها تنمية مهاراتهم القيادية، وهي نسبة أعلى 17% من النسبة المسجلة لدى الأفراد الذين يتوقعون البقاء في وظائفهم الحالية بعد العام 2020.
- يرغب جيل الألفية في قضاء المزيد من الوقت في مناقشة طرق جديدة في العمل، وتنمية مهاراتهم، والحصول على توجيه اللازم لتحسين إنتاجيتهم وتحقيق نموهم الشخصي.
- يفضل 75% من جيل الألفية العمل من المنزل أو من أماكن أخرى يشعرون أنهم قادرون على تحقيق قدر أكبر من الإنتاجية فيها. مع ذلك، يُسمح حالياً لـ 43% فقط القيام بذلك.
- يشعر 77% من جيل الألفية أنهم يتحكمون بمسارهم المهني.

للحصول على التقرير التنفيذي الخاص باستطلاع جيل الألفية، الرجاء زيارة الرابط التالي: <http://bit.ly/1Npk1F5>

## حول استطلاع ديلويت عن جيل الألفية

تستند نتائج البحث على دراسة أجرتها شركة ديلويت العالمية شارك فيها ما يقرب 7,700 شخص من جيل الألفية يمثلون 29 بلداً في جميع أنحاء العالم. وقد حرص الإستطلاع أن يكون كافة المشاركين من جيل الألفية، أي ولدوا بعد عام 1982، وحائزين على شهادة جامعية، ويعملون بدوام كامل، وينتمون بغالبيتهم إلى شركات كبيرة (أكثر من 100 موظف) من القطاع الخاص.

### - النهاية -

#### نبذة عن ديلويت

يُستخدَم اسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من أعضاء ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان ويتمتع كل من شركاتها الأعضاء بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. للحصول على المزيد من التفاصيل حول الكيان القانوني لمجموعة ديلويت توش توهاماتسو المحدودة وشركاتها الأعضاء، يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about)

تقدم ديلويت بخدمات تدقيق الحسابات والضرائب والاستشارات الإدارية والمشورة المالية إلى عملاء من القطاعين العام والخاص في مجموعة واسعة من المجالات الاقتصادية. وبفضل شبكة عالمية مترابطة من الشركات الأعضاء في أكثر من 150 دولة، تقدم ديلويت من خلال مجموعة من المستشارين ذوي الكفاءات المتميزة خدمات عالية الجودة للعملاء وذلك من خلال حلول فاعلة لمواجهة التحديات التي تعترض عملياتهم. تضم ديلويت نحو 200,000 مهنياً، كلهم ملتزمين بأن يكونوا عنواناً للإمتياز.

ما يجمع فريق ديلويت هي ثقافة موحدة ومبادئ مبنية على النزاهة والإلتزام بالعمل سوياً مع تنوع خبراتنا وثقافتنا لتقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية للعملاء والأسواق أينما وجدوا. كما نحرص على دعم بيئة داخلية من التعلم المستمر والتطور وتنمية الخبرات وتوفير الفرص المهنية المميزة. ويؤمن فريق عمل ديلويت بالمسؤولية الاجتماعية للشركة لدعم التنمية المستدامة في المجتمعات التي ينتمون إليها.

#### نبذة عن ديلويت أند توش (الشرق الأوسط):

ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) هي عضو في "ديلويت توش توهاماتسو المحدودة" وهي أول شركة خدمات مهنية أسست في منطقة الشرق الأوسط ويمتد وجودها منذ سنة ١٩٢٦ في المنطقة.

وتعتبر ديلويت من الشركات المهنية الرائدة التي تقوم بخدمات تدقيق الحسابات والضرائب والاستشارات الإدارية والمشورة المالية وتضم قرابة ٣٠٠٠ شريك ومدير وموظف يعملون من خلال ٢٦ مكتباً في ١٥ بلداً. وقد حازت ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) منذ عام ٢٠١٠ على المستوى الأول للاستشارات الضريبية في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي حسب تصنيف مجلة "انترناشونال تاكس ريفيو (ITR)" وقد حصلت أيضاً على عدة جوائز في السنوات الأخيرة والتي تضم أفضل رب عمل في الشرق الأوسط , أفضل شركة استشارية, وجائزة التميز في التدريب والتطوير في الشرق الأوسط من هيئة المحاسبين القانونيين في إنكلترا وويلز.