

## نشرة إخبارية

للمراجعة: السيدة نادين الحسن

المسؤولة عن العلاقات العامة في ديلويت الشرق الأوسط

البريد الإلكتروني: [nelhassan@deloitte.com](mailto:nelhassan@deloitte.com)

هاتف: +961 (01) 748 444

### ديلويت: تراجع حاد في ثقة جيل الألفية بالشركات وعدم استعدادهم الثورة الصناعية الرابعة

- يظهر جيل الألفية والجيل Z الذي يلي الألفية تراجعاً في نسبة الولاء والثقة بالشركات
- مع تراجع مستويات الولاء، يعدّ التنوع والمرونة من ضروريات استبقاء الموظفين في ظل تنامي الاقتصاد غير المنتظم وغير المرتبط بعقد تقليدي gig economy
- يشعر جيل الألفية والجيل Z الذي يلي جيل الألفية بعدم الاستعداد للتغيرات المتأتية من الثورة الصناعية الرابعة ويطلبون مساعدة قادة الشركات لتطوير المهارات المطلوبة للنجاح.

**29 ايار 2018 - يفيد استطلاع** ديلويت السنوي السابع حول الألفية أن جيل الألفية والجيل Z الذي يليه، وبعد التغييرات الجيوسياسية والاجتماعية الهامة التي شهدتها العام الماضي، يتطلعان الي التغيير الإيجابي التي تعمد الشركات على إحداثه في العالم على مختلفة الأصعدة وبشكل خاص المسائل الاجتماعية التي بدأ بعض القادة بمعالجتها. كما ويشير التقرير إلى عدم ارتياح جيل الألفية عموماً بدوافع الشركات، وفقاً لنتائج الاستطلاع الذي شمل 10455 فرداً من جيل الألفية في 36 دولة، بالإضافة إلى ما أظهرته آراء ما يقرب من 1850 فرداً من الجيل Z دخلوا سوق العمل مؤخراً في ستة دول شملها الاستطلاع.

كذلك أفاد استطلاع هذا العام إلى انخفاض ثقة جيل الألفية بتأثير الشركات الإيجابي على المجتمع خلافاً لما اشار إليه استطلاعا ديلويت السابقان. بحيث أفاد 48% من أبناء جيل الألفية- أي أقل من النصف- أن الشركات تلعب دوراً هاماً في تحسين المجتمع مقابل 65% في العام 2017، كما أفاد 47% منهم أن قادتها ملتزمون بتحسين المجتمع مقابل 62% العام الماضي.

وقد أظهرت السنوات الست الماضية تناغماً كبيراً بين جيل الألفية والجيل Z من ناحية، ودور الشركات في تحسين المجتمع من ناحية أخرى، حيث يعتقد كل من الجيلين أن نجاح الشركات لا يقاس فقط بأدائها المالي، بل يتعدى ذلك إلى الجهود التي توظفها الشركات لخلق فرص العمل، والابتكار، وتعزيز حياة الموظفين ومسيرتهم الوظيفية، وإحداث تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة. ولدى سؤالهم عن أولويات شركاتهم الحالية، أشاروا إلى زيادة الأرباح، وتفعيل الكفاءة، وإنتاج أو بيع السلع والخدمات، ثلاثة مسائل ينبغي أن تحظى بأقل نسبة اهتمام ممكن. كما أنهم، ورغم إدراكهم لأهمية زيادة الشركات لأرباحها بهدف تحقيق الأولويات التي يصبو إليها جيل الألفية، إلا أنهم يشددون على ضرورة شروع الشركات في تحقيق توازن أشمل لأهدافها بالإضافة إلى أداها المالي.

في هذا السياق، صرّح عمر الفاهوم، الرئيس التنفيذي في ديلويت الشرق الأوسط قائلاً: " تشير نتائج استطلاع هذا العام إلى أن التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية والجيوسياسية السريعة التي شهدتها العام الماضي قد أثرت على نظرة جيل الألفية والجيل Z بالشركات. يشكل ذلك جرس إنذار لقادة الشركات في كل مكان، حيث يشعر هذان الجيلان بأن قادة الشركات في الشرق الأوسط وعالمياً لربما ركزوا على أهمية تحقيق أجنداتهم من دون إيلاء المجتمع أولوية كافية أو مساهمة ذات قيمة. كما وتخبرنا هذه الدراسة أن الشركات تحتاج إلى تحديد المسائل التي من شأنها أن تؤثر إيجابياً على المجتمعات وأن تركز على مسائل التنوع وتعزيز شعور الانتماء لدى الموظفين والمرونة في أماكن العمل ودعم المجتمع، إذا كانت ترغب في كسب ثقة وولاء موظفيها من جيل الألفية والجيل Z."

### انخفاض الثقة فرصة لقادة الشركات

شهد هذا العام انخفاض ثقة جيل الألفية بالشركات وبالقيادة السياسيين بشكل ملحوظ. ولدى استطلاع جيل الألفية حول تأثير مجموعات معينة إيجابياً أو سلبياً على المجتمع- بما في ذلك قادة المنظمات غير الحكومية / المنظمات غير الربحية وقادة الشركات

والقادة الدينيين والسياسيين- تظهر النتائج أن 19٪ منهم فقط يعتقد بأن للسياسيين تأثيراً إيجابياً على المجتمع (مقابل نفي 71٪ منهم لذلك).

بالمقابل، يعتقد 44٪ من جيل الألفية أن الشركات قادرة على إحداث تغيير إيجابي فعلي في المجتمع. كذلك، يفيد ثلاثة أرباع جيل الألفية أن الشركات المتعددة الجنسيات تتمتع بالقدرة على التصدي للتحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تواجه المجتمع. كل هذه النتائج تشير إلى ضرورة التزام الشركات بتحسين المجتمع وخلق فرص عمل وزيادة الأرباح في آن واحد.

## انخفاض مستويات الولاء؛ التنوع وتعزيز شعور الانتماء لدى الموظفين والمرونة في أماكن العمل من ضروريات استبقاء الموظفين

تراجعت مستويات الولاء عما كانت عليه قبل عامين، حيث يتوقع 43 % من جيل الألفية ترك وظائفهم في غضون عامين، بينما يتوقع 28 % منهم فقط البقاء أكثر من خمس سنوات. تمثل هاتان النسبتان 15 نقطة، أي بزيادة سبع نقاط مئوية عما كانت عليه في العام السابق. كذلك، يتوقع قسم من جيل الألفية ترك وظيفتهم الحالية طواعية خلال العامين المقبلين، كما يعتبر 62٪ منهم الاقتصاد غير المنتظم وغير المرتبط بعقد تقليدي gig economy أو "اقتصاد العربة" بديلاً عملياً للعمل بدوام كامل، ناهيك عن انخفاض ولاء الموظفين الناشئين من الجيل Z، حيث صرّح 61٪ منهم عن استعدادهم لتترك وظائفهم الحالية في غضون عامين إذا ما تسنى لهم ذلك.

وعليه، كيف ستمكن الشركات من استبقاءهم؟ في هذا الصدد، يشدد كل من جيل الألفية والجيل Z على أهمية تعزيز شعور الانتماء والاحترام وتقبل طرق التفكير المختلفة. وفي حين تستقطب الأجور والثقافة اهتمام هذين الجيلين، إلا أن عوامل التنوع والشعور بالانتماء وتوفر المرونة في أماكن العمل تعتبر أساسية للمحافظة على سعادة جيل الألفية والجيل Z، وتخلق فرصة أكبر لاستبقاء الموظفين خمس سنوات أو أكثر في شركات تتمتع بتنوع قواها العاملة وفرق إدارتها العليا. كما أن بعض المُستَظَلَعين من جيل الألفية والجيل Z ينوي البقاء في شركاتهم الحالية لمدة لا تقل عن خمس سنوات، في وقت أفاد 55% عن توفر نسبة مرونة أكبر في أماكن العمل ودوام العمل حالياً مقارنة بالسنوات الثلاث الماضية.

الثورة الصناعية الرابعة وعدم استعداد جيل الألفية والجيل Z لها يدرك جيل الألفية والجيل Z التحول الجذري الذي يشهده سوق العمل مع الثورة الصناعية الرابعة (وهي الاتجاه الحالي للأتمتة وتبادل البيانات في تقنيات التصنيع بما في ذلك الأنظمة الإلكترونية الفيزيائية، إنترنت الأشياء والحوسبة السحابية)، والتي ستمكن أبناء هذا الجيل من التحرر من الأنشطة الروتينية والتركيز بالمقابل على عمل أكثر إبداعاً. مع ذلك، فإن العديد منهم لا يشعر بالارتياح إزاء الثورة الصناعية الرابعة. إذ يشير استطلاع ديلويت إلى أن 17% من المستطلعين من جيل الألفية و32% من الذين يعملون في شركات تستخدم تقنيات الثورة الصناعية الرابعة على نطاق واسع، يخشون استبدال كافة أو بعض وظائفهم في إطار الثورة الصناعية الرابعة. كما أن أقل من 4 من 10 أفراد من جيل الألفية، و3 من 10 من العاملين من جيل Z يشعرون بأن لديهم المهارات الضرورية للنجاح، ويتوقعون مساهمة الشركات التي يعملون فيها لإعدادهم لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة والنجاح في هذا العصر الجديد.

كما وأنهم يبحثون عن إرشادات تتعدى المعرفة التقنية، ويسعى المهنيون من أبناء الجيل Z بشكل خاص إلى صقل كفاءاتهم الشخصية بمهارات على غرار الثقة، وكيفية التعامل مع الآخرين، والتخلي بالاحترام والنزاهة. إلا أن الشركات لا تستجيب لاحتياجاتهم التنموية كافة حسبما يفيدون، حيث أفاد 36% فقط من جيل الألفية و42% من الجيل Z بأن قادة الشركات يساعدهم على فهم التغييرات المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة والاستعداد لها.

وتوضح رنا غندور سلهب، الشريكة المسؤولة عن إدارة المواهب والتواصل في ديلويت الشرق الأوسط، قائلة: "تظهر مستويات الولاء المتقلبة فرصة فريدة للشركات لمضاعفة قدرتها في جذب المواهب واستبقائها، ويتعين على الشركات الاستماع إلى آراء جيل الألفية، وإعادة تصور النهج المتبع في إدارة المواهب في إطار الثورة الصناعية الرابعة، وتسليط الضوء من جديد على التعلم والتطوير لمساعدة الجميع على الارتقاء في حياتهم المهنية طوال حياتهم".

## نبذة عن استطلاع ديلويت حول أبناء جيل الألفية

يستند تقرير العام 2018 إلى وجهات نظر 10455 من جيل الألفية الذين استطلعوا في 36 دولة. وقد شملت الدراسة التي أجرتها ديلويت أولئك الذين ولدوا ما بين يناير 1983 وديسمبر 1994، وهم يمثلون مجموعة محددة من هذا الجيل ممن لديهم شهادات جامعية، ويشغلون وظيفة بدوام كامل، ويعمل أغلبهم في شركات خاصة كبيرة. وقد ازداد عدد أبناء جيل الألفية الذي يتبوؤون مناصب عليا تمكنهم من التأثير على كيفية تعامل شركاتهم مع تحديات المجتمع.

يتضمن هذا التقرير أيضًا إجابات 1844 من أبناء الجيل Z في أستراليا وكندا والصين والهند والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، الذين ولدوا ما بين يناير 1995 وديسمبر 1999، وجميعهم ما يزالون على مقاعد الدراسة حالياً أو حصلوا على درجة البكالوريوس/ أو الدرجات الجامعية العليا، ويعمل أكثر من ثلثهم إما بدوام كامل (16%) أو بدوام جزئي (21%).

للاطلاع على التقرير بالكامل، يمكنكم الرجوع إلى: [الرابط](#)

-انتهى-

نبذة عن ديلويت

يستخدم اسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من أعضاء ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان ويتمتع كل من شركاتها الأعضاء والشركات المرتبطة بها بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. لا تقدم ديلويت توش توهاماتسو المحدودة والمشار إليها بـ "ديلويت العالمية" أي خدمات للعملاء. 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 خدمات تدقيق الحسابات والضرائب والاستشارات الإدارية والمشورة المالية وخدمات المخاطر إلى عملاء من القطاعين العام والخاص في مجموعة واسعة من المجالات الاقتصادية. وهي توفر خدماتها لأربع من بين خمس شركات على قائمة مجلة فورتن العالمية لأفضل 500 شركة بفضل شبكة عالمية مترابطة من الشركات الأعضاء في أكثر من 150 دولة، حيث تقدم ديلويت من خلال مجموعة من المستشارين ذوي الكفاءات المتميزة خدمات عالية الجودة للعملاء وذلك من خلال حلول فاعلة لمواجهة التحديات التي تعترض عملياتهم. للحصول على المزيد من التفاصيل حول مهنيي ديلويت [2022](#) وأثرهم الإيجابي في مختلف القطاعات، يُرجى مراجعة مواقعنا الإلكترونية عبر وسائل التواصل الاجتماعي التالية [Twitter](#)، [LinkedIn](#)، [Facebook](#).

ما يجمع فريق ديلويت هي ثقافة موحدة ومبادئ مبنية على النزاهة والالتزام 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 وبناء الثقة 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 واحدة من الشركات الرائدة في تقديم الخدمات المهنية الاستشارية وقد تأسست في منطقة الشرق الأوسط ويمتد وجودها منذ سنة 1926 في المنطقة. إن تواجد شركة ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) في منطقة الشرق الأوسط مكرس من خلال الشركات التابعة لها ويتمتع بالشخصية القانونية المستقلة والمرخص لها للقيام بالخدمات وفق القوانين والمراسيم المرعية الإجراء في البلد التابعة له. إن الشركات التابعة والخاصة بشركة ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) لا تستطيع أن تلزم بعضها البعض وأو شركة ديلويت أند توش (الشرق الأوسط)، كما أن كل شركة خاصة أو تابعة لشركة ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) تتعاقد مباشرة وبشكل مستقل مع العملاء الخاصين بها والتي تكون مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها، وليس عن أفعال أو تقصير الشركات الأخرى التابعة والخاصة بشركة ديلويت أند توش (الشرق الأوسط).

وتعتبر ديلويت من الشركات المهنية الرائدة التي تقوم بخدمات تدقيق الحسابات والضرائب والاستشارات الإدارية والمشورة المالية وخدمات المخاطر في المؤسسات وتضم قرابة 3,200 شريك ومدير وموظف يعملون من خلال 25 مكتباً في 14 بلداً. وقد حازت ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) منذ العام 2010 على المستوى الأول للاستشارات الضريبية في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي حسب تصنيف مجلة "انترناشيونال تاكس ريفيو" (ITR). كما حصلت على عدة جوائز خلال السنوات الأخيرة من بينها جائزة "أفضل شركة استشارية لعام 2016" خلال حفل توزيع جوائز المدراء الماليين في الشرق الأوسط، وجائزة "أفضل رب عمل في الشرق الأوسط"، وجائزة "التميز في التدريب والتطوير في الشرق الأوسط" من هيئة المحاسبين القانونيين في إنكلترا وويلز، وجائزة "أفضل شركة متكاملة في مجال المسؤولية الاجتماعية".

إن المعلومات الواردة في هذه النشرة الإخبارية صحيحة في وقت صدورها.

[إلغاء الاشتراك](#)