

نشرة إخبارية

للمراجعة: السيدة نادين الحسن
المسؤولة عن العلاقات العامة في ديلويت الشرق الأوسط
هاتف: +961-1-748 444
nelhassan@deloitte.com

ديلويت: 61% من المدراء التنفيذيين يضعون تغيير طرق العمل كأولوية بسبب جائحة كورونا

5 نيسان 2021 – في ظل الأوضاع المضطربة غير المسبوقة التي تشهدها القوى العاملة نتيجة لتفشي وباء فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) تعكف المؤسسات حالياً على ابتكار طرق عمل وتشغيل جديدة مختلفة كلياً عن الطرق السابقة، وقد بدأ كبار المدراء التنفيذيين باتخاذ الإجراءات الكفيلة بإعادة تصور مستقبل العمل، ووضع مسائل الموارد البشرية على قمة جدول أعمالهم، كما بدأوا بإجراء تغييرات في استراتيجيات الجاهزية، فبدلاً من التخطيط للأوضاع المستقبلية العادية، أخذ هؤلاء المدراء بوضع استراتيجيات للموارد البشرية تسمح لمؤسساتهم بالتكيف بصورة أفضل مع هذه الاضطرابات المستمرة.

إزاء هذه الخلفية، صدر تقرير ديلويت عن اتجاهات الموارد البشرية العالمية والشرق أوسطية لعام 2021 بعنوان "المؤسسة الاجتماعية في عالم مضطرب" الذي يسلط الضوء على كيفية استفادة المؤسسات ومدراءها من الدروس المستفادة من هذه الجائحة في وضع تصورات مختلفة جذرياً عن التصورات السابقة حول مستقبل العمل في مؤسساتهم، والانتقال في استراتيجياتهم من التركيز على كيفية البقاء في السوق في ظل تأثيرات هذه الجائحة إلى نجاح أعمالهم وازدهارها.

يمثل هذا التقرير خلاصة نتائج استبيان أجرته ديلويت شمل أكثر من 3,600 مدير تنفيذي موزعين في 96 دولة، كما يتضمن إجابات أكثر من 1,200 رئيس تنفيذي وأعضاء مجالس إدارة، بالإضافة إلى أعضاء الإدارات الأخرى. ويتميز هذا التقرير عما سبقه من التقارير المماثلة حول الموارد البشرية العالمية والشرق أوسطية بأنه التقرير الأول منذ صدور سلسلة هذه التقارير قبل 11 سنة الذي يتجاوز فيه عدد المستجيبين من قطاع الأعمال عدد نظرائهم من قطاع الموارد البشرية حيث بلغ عدد أفراد المجموعة الأولى 233 رئيس تنفيذي أو ما يعادل 56%، بينما كانت نسبة المجموعة الثانية 44% الأمر الذي يؤكد من جديد الأهمية المتزايدة للموارد البشرية في صناعة القرارات المؤسسية.

إعادة تصور الجاهزية وإمكانيات القوة العاملة

يشير التقرير إلى استقطاب مسائل الموارد البشرية على تفكير رؤساء المؤسسات مع تغيير نظرتهم للجاهزية. ففي تقرير هذه السنة (2021)، قفزت نسبة المدراء التنفيذيين الذين أفادوا أن مؤسساتهم سوف تركز مستقبلاً على التخطيط للظروف غير المواتية والأحداث عالية التأثير إلى 17% بعد أن كانت 6% فقط ما قبل جائحة كورونا. بالمثل، ارتفعت نسبة المدراء التنفيذيين الذين ذكروا أن مؤسساتهم تخطط لتركيز جهودها على التعامل مع سيناريوهات متعددة من 23% ما قبل الجائحة إلى 47% يمثلون نصف عدد المدراء التنفيذيين المشاركين هذه السنة. وبناء على هذه النتائج، أصبحت أهمية استخلاص البيانات والرؤى عن الموارد البشرية في وقتها الحقيقي أمراً أكثر حساسية مع شق هذه الرؤى والبيانات لاتجاهات جديدة في مجال الموارد البشرية ومستقبل المؤسسات.

ويُعزى العامل الأهم في إحداث هذا الانتقال في استراتيجيات الجاهزية إلى إطلاق العنان للطاقت الكامنة في القوى العاملة من خلال التركيز الجديد على القدرات. فقد حدد ثلاثة أرباع المدراء التنفيذيين المشاركين تقريباً (72%) أن "قدرة الموظفين لديهم على التأقلم، وإعادة بناء مهاراتهم، وتولي أدواراً وظيفية جديدة باعتبارها أولوية لتمكين مؤسساتهم من التغلب على الاضطرابات المستقبلية. رغم ذلك، فقد ذكر 17% فقط من هؤلاء المدراء التنفيذيين أن مؤسساتهم "مستعدة جداً" لتكليف موظفيها وإعادة بناء مهاراتهم لكي يتولوا أدواراً وظيفية جديدة، مما يشير إلى

انقطاع جوهري بين أولويات رؤساء المؤسسات وحقيقة كيف ستدعم مؤسساتهم خطط التطوير المهني للموظفين فيها.

تعقيباً على نتائج الاستبيان، قال روشيك شينوي، الشريك المسؤول عن قطاع خدمات الاستشارات في ديلويت الشرق الأوسط: "لقد كشفت جائحة كوفيد-19 عن المرونة والصمود لدى القوى العاملة وهي تتمثل في قبولهم التحدي عندما طلب منهم في ظل تفشي وباء كورونا التوسع في أدوارهم الوظيفية لإنجاز كل ما كان مطلوباً منهم. مما يشير إلى أن مسائل الموارد البشرية لم تعد متصلة فقط بإدارات الموارد البشرية. ففي ظل هذه الظروف المضطربة، لم يبق أمام المؤسسات في الشرق الأوسط وجميع دول العالم سوى خيارين: السباحة أو الغرق. وهذان الخياران يعتمدان على القدرات التي تتحلّى بها القوى العاملة لديها مثل التعاون والابتكار والحكم المهني والمرونة. ومن الواضح أن القوى العاملة والمسائل المتصلة بالموارد البشرية تشكل أولوية قصوى لرؤساء المؤسسات وأعضاء مجالس الإدارة."

الربط بين الموارد البشرية والتكنولوجيا لإعادة تصميم العمل

تشير نتائج التقرير لهذه السنة إلى ازدياد عدد المدراء التنفيذيين في مؤسسات الشرق الأوسط الذين بدأوا ينتقلون بتفكيرهم من التحسين الأمثل للأتمتة والاتجاه بدلاً من ذلك نحو إعادة التفكير بأفضل الطرق التي من شأنها ربط القوى العاملة مع التكنولوجيا بحيث يكمل كل منهم الآخر بطريقة تدفع عجلة التقدم في مؤسساتهم مستقبلاً. فقد أعرب 61% من هؤلاء المدراء التنفيذيين عن نيتهم التركيز على إعادة تصور العمل خلال السنة أو السنوات الثلاث القادمة مقارنة بنسبة 29% فقط ما قبل الجائحة. من الواضح أن وباء كوفيد-19 قد كان له الدور الأكبر في رفع وعي رؤساء المؤسسات بالفوائد المحتملة لهذه الطريقة، أي إعادة تصور العمل، وما يرتبط بها من زيادة في القدرة الإنتاجية، وارتفاع درجة المرونة والتأقلم، بالإضافة إلى مزيد من الابتكار.

خلال تفشي جائحة كورونا، لجأت المؤسسات إلى هياكل فرق العمل لديها لزيادة درجة التأقلم لدى القوى العاملة لديها، مما سمح لها بالبقاء في السوق خلال سنة لم يكن بالإمكان التنبؤ بما ستؤول إليه الأمور فيها. تشير نتائج تقرير هذه السنة إلى إدراك المدراء التنفيذيين أن هذا الثاني "الموظفون والتكنولوجيا" لا يمثل خياراً بين اثنين "إما هذا أو ذاك"، بل شراكة بين "كليهما". وعلى ضوء إجابات المدراء التنفيذيين، تم تحديد العوامل الثلاثة الأولى التي أسهمت في إعادة التفكير بطرق العمل وتطويره على الشكل التالي: الثقافة المؤسسية (45%)؛ قدرات القوى العاملة (41%)، والتكنولوجيا (35%) – ويجب على هذه العوامل الثلاثة أن تعمل معاً حتى تتمكن المؤسسات من تشكيل فرق عمل فائقة القدرات وفعالة.

حول هذه النقطة، أوضح قال روشيك شينوي قائلاً: "لا يجب أن يُفهم هذا الأمر على أنه استبدال القوى العاملة بالتكنولوجيا. فعندما يتم تركيب برامج وأجهزة التكنولوجيا بشكل مدروس وفعال، تستطيع هذه التكنولوجيا تغيير العمل، وتستطيع أيضاً إطلاق أفضل القدرات لدى الموظفين، وتوفير لأعضاء فرق العمل منهجيات وأدوات جديدة للتعليم والابتكار والأداء بطرق تستطيع تحقيق نتائج جديدة."

ربط الرفاهية بالعمل

مع تلاشي الخطوط الفاصلة بين العمل والحياة (الحياة المهنية والحياة الشخصية أو العائلية) حتى ازدادت ضبابية في ظل انتشار جائحة كورونا، بدأ رؤساء المؤسسات بالانتقال من التركيز على التوازن بين العمل والحياة إلى إدماج الرفاهية بالعمل وفي الحياة نفسها. في هذا الصدد، أكد 69% من المدراء التنفيذيين أنهم قد بدأوا خلال جائحة كورونا بتنفيذ سياسات مصممة لتمكين الموظفين من الربط بشكل أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية. كما أفاد 7 من بين 10 مدراء تنفيذيين أن العمل عن بُعد كانت له نتائج إيجابية على رفاهية الموظفين.

تشير طريقة التفكير الجديدة هذه جداراً حول أهمية الرفاهية؛ فبينما يضع المدراء التنفيذيون تحسين مستوى الرفاهية في مكان العمل في درجات مختلفة من أولوياتهم تتراوح بين الثانية والأخيرة في سياق التحول في طرق العمل، يضع الموظفون تحسين هذه الرفاهية ضمن أولوياتهم الثلاثة الأولى. وهذا التباين في الأولويات يثير بدوره جدلاً حول كيفية المحافظة على هذه الرفاهية في عالم ما بعد جائحة كورونا.

حول هذا الجدل، ختم قال روشيك شينوي كلامه موضحاً: "إن قيام المؤسسات في الشرق الأوسط بربط الرفاهية في تصميم أعمالها على الصعيد الشخصي و فريق العمل والمؤسسة من شأنه المساهمة في بناء مستقبل مستدام يستطيع الموظفون فيه الشعور بأنهم في أفضل حالاتهم وأداء واجباتهم الوظيفية على خير وجه. ومن الدروس المستفادة من جائحة كورونا أنها أوضحت لنا أن استراتيجيات العمل التي تركز على العامل البشري ليست مجرد خيار من المستحسن أن

نتيناه، بل هي حاجة يجب توفيرها. ومن المؤكد أنه لن يتمكن من النجاح والازدهار مستقبلاً سوى أولئك رؤساء المؤسسات الذين يهتمون بمسائل الموارد البشرية بشكل شامل، ويجعلون صناعة القرارات المتعلقة بالأعمال تتمحور حول الطاقات البشرية الكامنة.“

للاطلاع على كامل التقرير، يُرجى زيارة الموقع [التالي](#)

- انتهى -

© 2021 Deloitte & Touche (M.E.). All rights reserved.

في هذا البيان الصحفي، أي دلالة إلى "ديلويت" تشير إلى واحدة أو أكثر من ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان وتتمتع شبكتها من الشركات الأعضاء المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة. يرجى الاطلاع على deloitte.com/about للحصول على وصف مفصل للهيكل القانوني لديلويت توش توهاماتسو المحدودة والشركات الأعضاء فيها. إن المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة إلى حين التوجه إلى الصحافة النشر.

عن ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة:

ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة (د إم إي) هي شركة تابعة لديلويت شمال جنوب أوروبا شراكة ذات مسؤولية محدودة (ن س إي) بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وقبرص. وديلويت ن س إي هي شركة مرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان.

د إم إي هي واحدة من الشركات الرائدة في تقديم الخدمات المهنية الإستشارية وقد تأسست في منطقة الشرق الأوسط ويمتد وجودها منذ سنة 1926 في المنطقة من خلال 26 مكتباً في 14 بلداً وتضم قرابة 5,000 شريك ومدبر وموظف. إن وجود شركة د إم إي في منطقة الشرق الأوسط وقبرص مكرّس من خلال الشركات الحائزة على ترخيص لتقديم الخدمات وفقاً للقوانين والماراسيم المرعية الإجراء في البلد التابعة له وتتمتع بالشخصية القانونية المستقلة. لا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض أو إلزام شركة د إم إي. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بهم وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها.

عن ديلويت

يُستخدَم اسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من الشركات الأعضاء المرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي مجموعة عالمية من شركات الأعضاء المرخص لها، والكيانات المرتبطة بها. تتمتع الأخيرة وكل من الشركات المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. ولا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بها، وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها. لا تقدم ديلويت توش توهاماتسو المحدودة أو ديلويت ن س إي أو د إم إي أي خدمات للعملاء. يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

www.deloitte.com/about

تعتبر ديلويت شركة عالمية رائدة في مجال التدقيق والمراجعة، والإستشارات الإدارية والمالية، وخدمات إستشارات المخاطر، خدمات الضرائب والخدمات المتعلقة بها. وهي توفر خدماتها لأربع من بين خمس شركات على قائمة مجلة فورتشن العالمية لأفضل 500 شركة، بفضل شبكة عالمية مترابطة من شركات الأعضاء المرخص لها في أكثر من 150 دولة. للحصول على المزيد من التفاصيل حول مهنتي ديلويت ال 300000 وأثرهم الإيجابي في مختلف القطاعات، يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.deloitte.com.

المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة في وقت إرسالها للصحافة.

للتوقف عن تلقي الرسائل الإلكترونية، يرجى إرسال رسالة رد إلى المرسل تحمل عبارة "Unsubscribe" في خانة الموضوع.

Nadine El Hassan

Senior Manager | Brand & Communications

Deloitte & Touche (M.E.)

Gefinor Center - Block D

Clemenceau Street

Beirut, P.O. Box 113 - 5144

Lebanon

D: +9611748444

nelhassan@deloitte.com | www.deloitte.com

